

**STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN  
ISTRI MELAHIRKAN (*PATERNITY LEAVE*) INDONESIA DENGAN  
BEBERAPA NEGARA  
SKRIPSI**



**Oleh:**

**FARAH FAUDYANINDITA CIPTAHUTAMA**

No. Mahasiswa: 19410023

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN HAK CUTI PENDAMPINGAN  
ISTRI MELAHIRKAN (PATERNITY LEAVE) INDONESIA DENGAN  
BEBERAPA NEGARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana**

**(Strata-1) pada Fakultas Hukum**

**Universitas Islam Indonesia**

**Yogyakarta**

**Oleh:**

**FARAH FAUDYANINDITA CIPTAHUTAMA**

**No. Mahasiswa: 19410023**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA**

**2023**



**STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN  
ISTRI MELAHIRKAN (*PATERNITY LEAVE*) INDONESIA  
DENGAN BEBERAPA NEGARA**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan  
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran  
pada tanggal 13 Oktober 2023



Yogyakarta, 2 Oktober 2023  
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.



**STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN  
ISTRI MELAHIRKAN (*PATERNITY LEAVE*) INDONESIA  
DENGAN BEBERAPA NEGARA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam  
Ujian Tugas Akhir / Pendaran  
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 13 Oktober 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D.
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:  
Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Hukum  
Dekan,



**Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.**  
NIK. 014100109

**SURAT PERNYATAAN**  
**Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum**  
**Universitas Islam Indonesia**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Farah Faudyanindita Ciptahutama

No. Mahasiswa : 19410023

Adalah benar-benar mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulis Karya Tulis Ilmiah /Tugas Akhir berupa skripsi dengan judul:

**“STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN HAK CUTI PENDAMPINGAN**  
**ISTRI MELAHIRKAN (PATERNITY LEAVE) INDONESIA DENGAN**  
**BEBERAPA NEGARA”**

Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar benar karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini pada saya, namun demi untuk kepentingan kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama penyertaan pada butir no. 1 dan 2, saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan “Majelis” atau “TIM” Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapa pun

Yogyakarta, 20 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan


**(Farah Faudyanindita Ciptahutama)**

**NIM: 19410023**

## **CURRICULUM VITAE**

1. Nama Lengkap : Farah Faudyanindita Ciptahutama
2. Tempat Lahir : Yogyakarta
3. Tanggal Lahir : 24 April 2001
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : B
6. Alamat Terakhir : Jl. Parangtritis, Sewon, Bantul
7. Alamat Asal : Jl. Parangtritis, Sewon, Bantul
8. Identitas Orang Tua/Wali
  - a. Nama Ayah : Sunu Wahyono, S.H.  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
  - b. Nama Ibu : Herlina Nur'Aini, S.H.  
Pekerjaan Ibu : Pegawai Negeri Sipil
9. Alamat Orang Tua : Jl. Parangtritis, Sewon, Bantul
10. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SD Muhammadiyah Sokonandi
  - b. SMP : SMP Negeri 9 Yogyakarta
  - c. SMA : SMA Negeri 5 Yogyakarta
11. Organisasi : Akademi Lembaga DPPM LEM FH UII  
Staff Utama Kajian dan Diskusi FKPH  
FH UII
12. Pengalaman Lainnya : Delegasi Lomba Karya Tulis Ilmiah  
UNRAM  
Sekretaris Seminar Nasional FKPH  
Pemantik Diskusi FKPH
13. Alamat Email : farahfaudyaa@gmail.com
14. Hobi : Membaca dan Menonton

## HALAMAN MOTTO

*“Jangan takut mencoba hal yang belum pernah kamu coba. Ketakutanmu tidak akan terjadi”*

*“Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku”*

**(QS Al-Baqarah: 152)**

*“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?”*

**(QS Ar-Rahman: 13)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis dedikasikan untuk

*Papa dan Mama*

*Adikku*

*Diriku*

*dan Seluruh orang yang telah berjasa membantuku dalam segala hal*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbilalamiin*, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya. Selawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita semua termasuk ke dalam orang-orang yang mendapatkan syafaatnya, *aamiin*.

*Alhamdulillahirabbilalamiin*, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan prasyarat memperoleh gelar Sarjana (Strata-1) Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dengan judul **“STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN (*PATERNITY LEAVE*) INDONESIA DENGAN BEBERAPA NEGARA”**

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada pihak-pihak yang sangat berjasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini:

1. Orang tua tercinta, Sunu Wahyono dan Herlina Nur'Aini yang selalu memberikan fasilitas yang tidak dapat terhitung, mendoakan, mendukung keputusan penulis, dan percaya bahwa penulis mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Adikku, Raissanindya Ciptahutama yang selalu menjadi pendengar keluh kesah penulis dan selalu menyemangati penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
3. Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum UII
4. Dosen pembimbing yang terhormat, Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H. yang dengan sabar membimbing dan memberi masukan kepada penulis. Semoga segala waktu dan ilmu yang ibu berikan akan Allah SWT catat sebagai amal jariyah dan Allah berikan imbalan yang lebih besar atas kebaikan ibu, *aamiin*.
5. Seluruh jajaran Dosen dan Karyawan FH UII yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis berkuliah di FH UII.

6. Para sahabatku sejak semester satu di FH UII, Cheryl, Zola, dan Aga yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Para sahabatku sejak masa SMA, Mila, Jihan, Aini, Vica, dan Farah yang senantiasa berbagi keluh kesah, menyemangati, dan menghibur penulis dalam penyelesaian skripsi.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa tulisan Tugas Akhir ini banyak ketidaksempurnaan, oleh karena itu penulis senantiasa menerima saran dan kritik yang bersifat membangun guna menyempurnakan hasil tulisan penulis.

*Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 19 September 2023



**(Farah Faudyanindita Ciptahutama)**

NIM. 19410023

## DAFTAR ISI

STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN ( <i>PATERNITY LEAVE</i> ) INDONESIA DENGAN BEBERAPA NEGARA .....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
CURRICULUM VITAE .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	13
A. Latar Belakang .....	13
B. Rumusan Masalah .....	18
C. Tujuan Penelitian .....	18
D. Orisinalitas Penelitian .....	19
E. Tinjauan Pustaka .....	19
F. Definisi Operasional .....	27
G. Metode Penelitian .....	28
H. Kerangka Skripsi .....	31
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP HUKUM KETENAGAKERJAAN, KONSEP <i>PATERNITY LEAVE</i> , IJARAH DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN, DAN HAK CUTI PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA .....	33
A. Konsep Hukum Ketenagakerjaan .....	33
B. Konsep Paternity Leave .....	38
1. Sejarah <i>Paternity Leave</i> .....	38
2. <i>Paternity Leave</i> dari Sudut Pandang Hak Asasi Manusia .....	41

3.	Peran Ayah Mendidik Anak dalam Islam .....	44
C.	Ijarah dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan .....	46
1.	Pengertian Ijarah.....	46
2.	Dasar Hukum Ijarah .....	47
3.	Syarat dan Rukun Ijarah .....	48
4.	Pembayaran Upah dan Sewa .....	50
D.	Hak Cuti Pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia .....	50
BAB III PEMBAHASAN .....		56
A.	Perbandingan Penerapan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan ( <i>Paternity Leave</i> ) Bagi Pekerja Laki-Laki dengan Negara Lain .....	56
1.	Penerapan <i>Paternity Leave</i> di Indonesia .....	56
2.	Penerapan <i>Paternity Leave</i> di Jepang.....	57
3.	Penerapan <i>Paternity Leave</i> di Kanada.....	60
4.	Penerapan <i>Paternity Leave</i> di Finlandia.....	62
5.	Penerapan <i>Paternity Leave</i> di Singapura.....	64
6.	Penerapan <i>Paternity Leave</i> di Australia .....	67
7.	Penerapan <i>Paternity Leave</i> di Malaysia .....	69
B.	Kondisi Ideal Penerapan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan ( <i>Paternity Leave</i> ) Bagi Pekerja Laki-Laki di Indonesia .....	70
BAB IV PENUTUP .....		98
A.	Kesimpulan .....	98
B.	Saran .....	99
Daftar Pustaka .....		100

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja laki-laki untuk mendampingi istri melahirkan dalam sistem hukum Negara Indonesia diatur dan dilindungi pada Pasal 93 ayat (4) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU tentang Ketenagakerjaan) mencantumkan bahwa pekerja/buruh laki-laki yang tidak masuk kerja akan tetap mendapatkan upah jika istri melahirkan atau mengalami keguguran kandungan. Upah yang dibayarkan utuh, yakni selama dua hari. Lebih hari yang telah ditentukan, suami tidak mendapatkan upah dan wajib mengambil jatah cuti tahunan atau upah akan dipotong.

Pengaturan mengenai cuti pendampingan istri melahirkan bagi Aparatur Sipil Negeri (ASN) sedikit berbeda dengan pegawai swasta. Peraturan yang digunakan sebagai dasar cuti pendampingan istri melahirkan bagi pegawai swasta menggunakan dasar Pasal 93 ayat (4) huruf e UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu, ASN memiliki huruf e angka 3, 6 dan 14 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 (Peraturan BKN) tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil yang mengatur bahwa ASN laki-laki yang istrinya melahirkan/operasi caesar mendapatkan cuti yang tergolong cuti karena alasan penting. Syarat ASN laki-laki untuk mendapatkan cuti tersebut dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan

dan ASN laki-laki berhak untuk mendapatkan penghasilan dan cuti paling lama satu bulan dari Pejabat yang Berwenang Memberikan Cuti.

Adanya Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA) menjadi kabar baik bagi pekerja sebab dalam RUU tersebut pemerintah berencana untuk memberikan hak cuti pendampingan melahirkan kepada pekerja laki-laki paling lama 40 hari dan keguguran paling lama 7 hari. Rencana ini tertuang di Pasal 6 ayat (2) huruf a dan b Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA). Namun, RUU Hasil Harmonisasi Badan Legislasi pada 9 Juni 2022 tersebut belum disahkan hingga tahun 2023. Padahal dikutip dari laman [www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id), Puan Maharani (Ketua DPR RI) berpendapat bahwa dengan disahkannya RUU KIA akan memastikan anak-anak akan mendapatkan haknya, yakni bahwa setiap anak berhak untuk hidup, tumbuh, dan berkembang secara optimal.<sup>1</sup> Selain itu, berdasarkan Data BPS tentang Persentase Rumah Tangga menurut Provinsi, Jenis Kelamin Kepala Rumah tangga yang Bekerja, dan Daerah Tempat Tinggal di Tahun 2022, terdapat 84,71% rumah tangga yang laki-laki dan perempuannya sama-sama bekerja.<sup>2</sup> Tingginya angka persentase peran perempuan

---

<sup>1</sup> Puan Maharani: Lewat RUU KIA, Negara Wajib Beri Bantuan Gizi Bagi Ibu dan Anak Kurang Mampu, terdapat dalam <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39769/t/Puan+Maharani%3A+Lewat+RUU+KIA%2C+Negara+Wajib+Beri+Bantuan+Gizi+Bagi+Ibu+dan+Anak+Kurang+Mampu>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

<sup>2</sup> Persentase Rumah Tangga menurut Provinsi, Jenis Kelamin Kepala Rumah tangga yang Bekerja, dan Daerah Tempat Tinggal, 2009-2022, terdapat dalam <https://www.bps.go.id/statictable/2012/04/19/1606/persentase-rumah-tangga-menurut-provinsi-jenis-kelamin-kepala-rumah-tangga-krt-yang-bekerja-dan-daerah-tempat-tinggal-2009-2022.html>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

yang bekerja tersebut seharusnya dapat dijadikan poin bagi pemerintah untuk melindungi pekerja perempuan untuk tetap bekerja setelah melahirkan.

Budaya bahwa perempuan kerap kali dianggap sebagai pihak yang memiliki kewajiban untuk menjadikan urusan keluarga menjadi urusan nomor satu di atas segalanya jelas tidak asing terjadi di Indonesia. Faktanya, data lembaga riset Australia Indonesia Partnership for Economic Governance (AIPEG) pada tahun 2016 terdapat sekitar 1,7 juta perempuan dari perempuan usia 20-24 tahun berhenti dari tempat kerja karena alasan pernikahan dan punya anak dan sekitar 40 persen perempuan berhenti bekerja di tahun pertama dengan latar belakang memiliki anak pertama. Padahal menurut perhitungan AIPEG, apabila pemerintah memfokuskan tingkat partisipasi perempuan menjadi 59 persen di tahun 2025, maka Produk Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia akan meningkat sebesar \$123 miliar (dollar Amerika) dan PDB Indonesia akan lebih dari \$3,4 triliun (Sekitar Rp45,000 triliun).<sup>3</sup>

Data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) Tahun 2023 menyebutkan Angka Kematian Ibu melahirkan masih mencapai pada kisaran 305 per 100.000 kelahiran hidup. Angka tersebut jauh dari angka yang ditargetkan oleh Kemenkes RI, yakni 183 per 100.000 Kelahiran Hidup di tahun 2024.<sup>4</sup> Selain harus menghadapi kemungkinan risiko kematian yang tinggi, Ibu hamil pun harus

---

<sup>3</sup> Mehulika Sitepu, *Hari Ibu: Ekonomi Indonesia bisa lebih makmur jika para ibu tidak berhenti bekerja*, terdapat dalam <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42428508>. Terakhir diakses tanggal 16 Juni 2023.

<sup>4</sup> *Turunkan Angka Kematian Ibu melalui Deteksi Dini dengan Pemenuhan USG di Puskesmas*, terdapat dalam <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20230115/4842206/turunkan-angka-kematian-ibu-melalui-deteksi-dini-dengan-pemenuhan-usg-di-puskesmas>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

menghadapi kemungkinan akan mengalami keadaan depresi pasca melahirkan atau yang sering disebut sebagai *postpartum depression syndrome*. Angka kejadian *postpartum depression syndrome* adalah 1 sampai 2 kejadian per 1000 kelahiran atau setidaknya sekitar 50-60% perempuan mengalami *postpartum depression syndrome* saat melahirkan anak pertamanya.<sup>5</sup> Beberapa macam penyebab terjadinya depresi tersebut, di antaranya adalah Strata pendidikan ibu, Status pekerjaan ibu, Pendapatan keluarga, dan Dukungan dari keluarga.<sup>6</sup>

Banyak negara-negara yang sudah memahami betapa pentingnya adanya kesetaraan gender dalam merawat dan membesarkan anak dan telah memahami pentingnya keterlibatan figur ayah dalam tumbuh kembang pribadi anak. Selain telah mengadopsi sistem *paternity leave*, kebanyakan negara pun memiliki sistem *parental leave*, cuti ini dapat dimanfaatkan oleh para orang tua untuk menghadiri acara sekolah anak ataupun digunakan untuk bergantian mengurus anak tanpa mengurangi jatah cuti tahunan. Oleh karena itu, jangka waktu cuti pendampingan istri melahirkan di Indonesia masih tergolong sangat rendah apabila dibandingkan dengan negara-negara lain seperti Jepang, Kanada, Singapura, Finlandia, dan Australia. Bahkan di negara lain pun sudah mengatur *paternity leave* bagi pekerja yang baru mengadopsi anak.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> I Komang Prayoga Ariguna Dira, dan Anak Ayu Sri Wahyuni, *Prevalensi Dan Faktor Risiko Depresi Postpartum di Kota Denpasar Menggunakan Edinburgh Postnatal Depression Scale*, terdapat dalam <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum/article/view/21560>. Terakhir diakses 15 Juni 2023

<sup>6</sup> Munisah, Rahmawati Ika, Luluk Yuliati, dan Diyana Faricha Hanum, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Depresi Pascapersalinan*, terdapat dalam <http://dx.doi.org/10.30587/ijmt.v1i1.3318>. Terakhir diakses 15 Juni 2023

<sup>7</sup> *Paternity Leave by Country—10 of the Best Policies*, terdapat dalam <https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/paternity-leave-by-country>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023



*Paternity Leave* (パパ休暇 *papa kyūka*) di Jepang diatur melalui Undang-Undang Cuti Pengasuhan Anak dan Perawatan Keluarga (*The Child Care and Family Care Leave Act*) memberikan hak kepada pekerja laki-laki untuk mendapatkan cuti pendampingan istri melahirkan hingga delapan minggu (tergantung dari perusahaan dan kontrak kerja).<sup>8</sup> Kanada merupakan salah satu negara yang tidak spesifik memiliki pengaturan tentang *paternity leave*<sup>9</sup> oleh karena itu bagi pekerja laki-laki di Kanada yang ingin mengambil *paternity leave* diperbolehkan untuk mengambil *paternal leave* yang jangka waktu cutinya sangat panjang hingga 69 minggu berdasarkan tipe *paternal leave* yang diambil.<sup>10</sup> Singapura sejak 2017 memberikan dua minggu cuti *paternity leave* berbayar yang diatur oleh *Child Development Co-Savings Act* (CDCA).<sup>11</sup> Apabila melihat pengaturan mengenai *paternity leave* di Finlandia, pekerja laki-laki berhak untuk mengambil *paternity leave* selama 54 hari kerja (Hari Sabtu dihitung hari kerja) yang dapat diambil hingga anak berusia dua tahun.<sup>12</sup> Pemerintah Australia memperbolehkan pekerjajanya untuk mengambil *paternity leave* selama dua minggu

---

<sup>8</sup> Arzaqia Luthfi Yani, *Maternity, Paternity, and Childcare Leave in Japan*, terdapat dalam <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1>. Mar. 15. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

<sup>9</sup> Darshana Thakkar, *How Maternity and Paternity Leave Works In Canada*, terdapat dalam <https://canadianpayrollservices.com/how-maternity-and-paternity-leave-works-in-canada>. Terakhir diakses tanggal 18 Juni 2023

<sup>10</sup> Angie Mohr, reviewed by Somer Anderson, “*The U.S. vs. Canada: Maternity Leave Differences*,” terdapat dalam <https://www.investopedia.com/financial-edge/0512/maternity-leave-basics-canada-vs.-the-u.s..aspx>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

<sup>11</sup> *Paternity Leave*, terdapat dalam <https://irblaw.com.sg/learning-centre/paternity-leave/>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

<sup>12</sup> *Family Leave*, terdapat dalam <https://tem.fi/en/family-leave>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

dan mendapat upah minimum nasional yang langsung akan dibayarkan oleh pemerintah Australia kepada pekerja.<sup>13</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas maka penulis merasa perlu untuk melakukan pengkajian lebih lanjut berkaitan dengan penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) bagi pekerja laki-laki di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dan mengangkat judul **“Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Indonesia dengan Beberapa Negara.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan, maka dapat peneliti tarik dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbandingan penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) bagi pekerja laki-laki dengan negara lain?
2. Bagaimana kondisi ideal penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) bagi pekerja laki-laki di Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji perbandingan penerapan cuti pendampingan istri melahirkan bagi pekerja laki-laki dengan negara lain.

---

<sup>13</sup> *Paid Parental Leave*, terdapat dalam <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

2. Untuk mengkaji kondisi ideal penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) bagi pekerja laki-laki di Indonesia.

#### **D. Orisinalitas Penelitian**

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan Penulis di Internet, penulis belum menemukan penelitian sebelumnya yang membahas secara spesifik mengangkat judul “*Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (Paternity Leave) Indonesia dengan Beberapa Negara.*” Peneliti menemukan beberapa karya yang relevan dan memiliki korelasi dengan skripsi ini, sebagai berikut:

Penelitian berjudul “Eksistensi Hak Cuti karena Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” oleh Ida Bagus Yoga Raditya dan I Made Dedy Priyanto. Fokus peneliti terhadap penelitian tersebut, yakni untuk mengetahui eksistensi hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan alasan mengapa pekerja pria berhak untuk mendapatkan hak cuti istri melahirkan. Sedangkan fokus peneliti dalam penelitian ini tentang perbandingan penerapan cuti pendampingan istri melahirkan bagi pekerja laki-laki dengan negara lain dan berkaitan dengan bagaimana kondisi ideal penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) bagi pekerja laki-laki di Indonesia.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

1. Konsep Hukum Ketenagakerjaan

Perkembangan hukum ketenagakerjaan diawali sejak terjadinya revolusi industri. Revolusi industri yang terjadi pada abad ke-19 di Inggris yang ditandai

dengan penemuan mesin uap mengubah total hubungan buruh dengan majikannya. Doktrin *laissez-faire* yang berkembang saat revolusi industri melarang negara untuk melakukan intervensi di bidang ekonomi dengan pengecualian dalam hal keamanan dan ketertiban (Negara Penjaga Malam). Doktrin itulah yang dijadikan dasar oleh pemerintah pemerintah melindungi buruh. Terdapat dua kubu, ada yang mendukung dan menentang doktrin *laissez-faire*. Kaum intelek merupakan kelompok yang mendukung sementara kelompok pengusaha menjadi kelompok yang menentang.

Sedangkan perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dilatarbelakangi oleh perbudakan di zaman penjajahan Belanda dan Jepang. Pada masa itu tidak ada perlindungan terhadap pekerja/buruh. Pekerja/buruh mulai terlindungi haknya setelah disahkannya UUD 1945. UUD 1945 dijadikan landasan yang mewajibkan pemerintah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya sebagai upaya mempertahankan hidup.<sup>14</sup> Setelah Konvensi Internationa Labour Organization (ILO) diratifikasi, undang-undang hadir sebagai bentuk ratifikasi terhadap konvensi tersebut.<sup>15</sup> Salah satu Konvensi ILO yang diratifikasi oleh pemerintah pasca kemerdekaan, yakni Konvensi ILO No. 98 tentang asas hak untuk berorganisasi dan berunding bersama.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan memiliki tujuan yang intinya untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, meratakan

---

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 1-14

<sup>15</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 14-15

kesempatan kerja, memberi perlindungan kepada tenaga kerja, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Meletakkan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan dan bukan sebagai objek pembangunan merupakan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan.<sup>16</sup> Sementara itu, sifat hukum ketenagakerjaan Indonesia, yaitu mengatur dan memaksa. Sifat hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang mengatur (*regeld*), berarti bahwa ketentuan yang tertulis tidak sepenuhnya memaksa atau boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut. Sifat hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang memaksa (*dwingen*) bahwa diperlukan campur tangan pemerintah untuk masalah-masalah tertentu.<sup>17</sup>

## 2. Konsep *Paternity leave*

### a. Sejarah *Paternity Leave*

Cuti pendampingan istri melahirkan bagi pekerja laki-laki (*paternity leave*) merupakan adaptasi dari hak cuti melahirkan yang didapatkan oleh pekerja perempuan (*maternity leave*). *Maternity leave* merupakan buah perjuangan pekerja perempuan di kala itu untuk menjadikan pengaturan mengenai *maternity leave* sebagai agenda ILO.<sup>18</sup> Pada 29 October 1919 di Washington, Amerika Serikat, disahkannya Konvensi Perlindungan Persalinan Tahun 1919 (*the Maternity Protection Convention of 1919*) oleh

---

<sup>16</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Edisi IV, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 9

<sup>17</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 63-64

<sup>18</sup> *The Forgotten Origins of Paid Family Leave*, terdapat dalam <https://www.nytimes.com/2019/11/29/opinion/mothers-paid-family-leave.html>. Nov 29, 2019. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

Pemerintah Amerika Serikat.<sup>19</sup> Konvensi tersebut menjamin adanya 12 minggu cuti berbayar bagi pekerja perempuan, gratis biaya pemeriksaan kesehatan selama kehamilan, jaminan pekerjaan ketika kembali ke tempat kerja, dan adanya istirahat berkala untuk menyusui anak. Lalu setelah cuti melahirkan bagi wanita mulai banyak diadopsi oleh berbagai negara, muncullah *paternity leave*.<sup>20</sup>

Negara-negara Nordik merupakan negara pelopor dalam mengenalkan dan mendukung hak *father parental*. *Paternity leave* ini dapat dipergunakan ketika mendekati hari kelahiran dan ketika ibu juga telah mengambil cuti melahirkan. Hal ini untuk menghormati adanya kelahiran dan sebagai bentuk peran tanggung jawab penuh dalam pengasuhan anak ketika ibu harus kembali kerja. Hak cuti ayah dan hak cuti orang tua (*parental leave*), telah dianggap sebuah hal yang baik untuk mendorong kedekatan hubungan antara ayah-anak dan adanya kesetaraan gender dalam urusan rumah tangga dan di lingkungan pekerjaan. Hadirnya *paternity leave* ini untuk memenuhi kebutuhan istirahat ibu dan membantu mengasuh anak serta mengerjakan pekerjaan rumah tangga.<sup>21</sup>

Data ILO memaparkan bahwa ternyata tidak setiap negara di dunia memiliki pengaturan khusus yang berkaitan dengan *paternity leave policy*,

---

<sup>19</sup> International Labour Organization, “Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3),” terdapat dalam [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148). Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

<sup>20</sup> *The Forgotten Origins of Paid Family Leave, Loc. Cit*

<sup>21</sup> Anita Haataja, “*Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries*,” Anita Haataja and The Social Insurance Institution of Finland (Kela), Research Department, Helsinki, 2009. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023

setidaknya terdapat 79 negara dari total 167 negara di setiap benua yang memiliki pengaturan mengenai *paternity leave*. Negara-negara yang memiliki *paternity leave* di antaranya adalah Seluruh negara maju, Afrika, Negara-negara di Eropa Timur, dan Asia Tengah. Periode *paternity leave* di setiap negara pun berbeda-beda, ada negara yang memberikan cuti pendampingan persalinan hanya selama satu hari (Mozambique, Afrika Timur), tetapi ada juga negara yang memberikan cuti pendampingan persalinan berbayar (upah) selama 90 hari kerja (Slovenia, Eropa Tengah).<sup>22</sup> Pengaturan di Indonesia sendiri pun tidak secara khusus menyebutkan tentang pengaturan *paternity leave*. Salah satu pasal dalam UU Ketenagakerjaan hanya menyebutkan bahwa pekerja laki-laki berhak mendapatkan dua hari cuti ketika istri mereka melahirkan.<sup>23</sup>

b. *Paternity Leave* dari Sudut Pandang Hak Asasi Manusia

Hak kesetaraan gender merupakan bagian Hukum Hak Asasi Manusia Internasional berdasarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) merupakan simbol bahwa setiap manusia berhak atas kesetaraan gender.<sup>24</sup> Deklarasi tersebut mengakui bahwa semua manusia dilahirkan bebas dan sama dalam martabat dan hak dan bahwa setiap manusia berhak atas hak dan kebebasan yang tercantum dalam DUHAM

---

<sup>22</sup> International Labour Office, *Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World*, Ctk. Pertama, International Labour Office, Jenewa, 2014, hlm 52-55

<sup>23</sup> Angga Sisca Rahadian, Puguh Prasetyoputro, Marya Yenita Sitohang, Tria Anggita Hafsari, *Paternity Leave: A Potential Policy for Improving Child Health*, terdapat dalam <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200215.032>. Terakhir diakses 15 Juni 2023

<sup>24</sup> Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional, dan Nasional*, Ctk. Pertama, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 6

tanpa ada perbedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, kelahiran atau status lainnya. Gerakan kesetaraan gender internasional mulai masif terjadi di tahun 1970-an.<sup>25</sup> Agama Islam pun telah mengatur soal kesetaraan gender, salah satunya diatur dalam Qur'an Surat Al-Hujurat Ayat 13 yang menjelaskan intinya bahwa seluruh manusia, baik laki-laki dan perempuan sama di hadapan Allah SWT yang membedakan adalah tingkat ketakwaan. Sementara itu, gerakan kesetaraan gender di Indonesia oleh RA Kartini sejak tahun 1908.<sup>26</sup> Perjuangan RA Kartini untuk mengkritik budaya patriarki yang sangat umum terjadi di Indonesia kala itu.<sup>27</sup>

Patriarki merupakan budaya yang sangat kental mengakar dalam kehidupan bermasyarakat di Indonesia. Ciri dari budaya patriarki, yakni menempatkan posisi laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Selain itu, adanya paradigma bahwa perempuan merupakan pihak yang memiliki kewajiban untuk mengurus keluarga mengakibatkan perempuan melepaskan karir yang telah mereka perjuangkan sejak awal juga dapat dikategorikan sebagai budaya patriarki. Padahal urusan mengurus domestik keluarga merupakan urusan kedua belah pihak (suami dan istri). Hadirnya kebijakan *paternity leave* merupakan hal yang baik untuk mendorong

---

<sup>25</sup> *Gender Equality*, terdapat dalam <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023

<sup>26</sup> *Kartini dan Kesetaraan Gender, No One Left Behind*, terdapat dalam <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13859/Kartini-dan-Kesetaraan-Gender-No-One-Left-Behind.html>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023

<sup>27</sup> *Kartini: Pembebasan Laki-laki dari Patriarki*, terdapat dalam <https://www.jurnalperempuan.org/wacana-feminis/kartini-pembebasan-laki-laki-dari-patriarki?locale=en>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023



kesetaraan gender dalam mengurus urusan domestik rumah tangga, salah satunya yaitu urusan mengasuh anak.

*Paternity leave* merupakan hak yang hanya tersedia bagi ayah menjelang dan setelah kelahiran anak. *Paternity leave* pertama kali dimulai pada tahun 1960-an di Eropa sebagai kebijakan keluarga yang penting dalam mempromosikan partisipasi ayah di urusan domestik rumah tangga dan gerakan kesetaraan gender. Masyarakat di wilayah barat menunjukkan bahwa durasi *paternity leave* dikaitkan dengan besarnya keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak dan mengerjakan pekerjaan rumah<sup>28</sup> selain itu, adanya keterlibatan ayah juga bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan perkawinan ibu, mengurangi stres keluarga, dan meningkatkan kedekatan pasangan.<sup>29</sup>

Masa-masa awal melahirkan dan menyusui merupakan masa yang sulit dilalui bagi sebagian besar ibu. Bertaruh nyawa saat melahirkan dan rasa sakit saat menyusui merupakan hal yang harus dilewati ibu. Sekitar 50-80 persen ibu melahirkan mengalami *baby blues syndrome*. Sindrom ini akan menyerang psikis ibu-ibu baru pada masa pasca melahirkan. Gejala yang timbul, yakni adanya perubahan emosional, ibu cenderung merasa sedih, khawatir, marah, serta cemas setelah melahirkan dan mulai muncul pada

---

<sup>28</sup> Hosking, Whitehouse, Baxter, "Duration of leave and resident fathers' involvement in infant care in Australia," terdapat dalam <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00766.x>. Terakhir diakses 19 Juni 2023

<sup>29</sup> Wei-Jun Jean Yeung, Nanxun Li, *Edited by* Daniel L Carlson, "Paternity leave, family dynamics, and children's behavior in Singapore", terdapat dalam <https://doi.org/10.1111/jomf.12896>. Terakhir diakses 19 Juni 2023

hari ke 1-5 pasca melahirkan dan berangsur-angsur mereda dalam 10 hari.<sup>30</sup>

Saat seperti inilah peran suami sangat diperlukan untuk membantu menenangkan istri, menjadi teman berbicara yang baik, merawat bayi, dan mengatur manajemen distribusi dan penyimpanan ASI perah.<sup>31</sup>

### 3. Hak cuti pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Kewajiban pengusaha/pemberi kerja untuk memberikan cuti kepada pekerja diatur dalam Pasal 1602v Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam Pasal 1602v KUHPerdata tersebut mewajibkan bahwa pemberi kerja dalam membuat jadwal pekerjaan wajib untuk tidak memberikan pekerjaan di hari Minggu atau hari-hari dimana yang menurut kebiasaan merupakan hari yang dipersamakan dengan hari Minggu (hari libur). Selain itu, Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian telah diubah menjadi Bab IV Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) bahwa adanya waktu istirahat dan cuti merupakan hak pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memberikan hak tersebut. Hak mendapatkan cuti merupakan hal yang penting untuk menghilangkan kejenuhan pekerja atas pekerjaan dan untuk menstabilkan gairah pekerja dalam bekerja.<sup>32</sup>

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan terdapat tujuh jenis cuti dan istirahat yang menjadi hak pekerja, di antaranya Cuti Tahunan, Istirahat Panjang

---

<sup>30</sup> *Baby Blues: Gejala, Mencegah dan Mengobati*, terdapat dalam <https://primayahospital.com/kejiwaan/baby-blues/>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023

<sup>31</sup> *Peran Suami bagi Istri Menyusui*, terdapat dalam <https://www.klikdokter.com/ibu-anak/ibu-menyusui/peran-suami-bagi-istri-menyusui>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Kelima Belas, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Depok, 2015, hlm. 70

Sekurang-kurangnya Dua Bulan, Istirahat Hamil dan Melahirkan untuk Pekerja Perempuan, Istirahat Keguguran, Cuti Haid, Cuti Sakit, dan Cuti alasan penting. Selain mengacu pada UU Ketenagakerjaan dan UU Ciptaker, khusus ASN mengacu juga pada Peraturan BKN tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan BKN ini membagi hak cuti pekerja menjadi tujuh jenis, yakni Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Melahirkan, Cuti Karena Alasan Penting, Cuti Bersama, dan Cuti di Luar Tanggungan Negara.

## **F. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penjelasan yang ditunjukkan agar tidak terjadi kesalahpahaman tentang istilah-istilah, bahasan, atau cakupan permasalahan yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian proposal skripsi. Judul proposal skripsi “Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Indonesia dengan Beberapa Negara.” Berdasarkan judul penelitian proposal skripsi di atas, maka istilah-istilah yang perlu dijelaskan lebih lanjut, di antaranya:

### **1. Cuti**

Pengertian cuti berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat.<sup>33</sup>

Pengertian lain mengenai cuti, yakni sebagai hak ketidakhadiran sementara atau tertentu yang didasarkan pada keterangan pekerja.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/cuti>. Terakhir diakses tanggal 16 Juni 2023

<sup>34</sup> *Hak Cuti Karyawan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*, terdapat dalam <https://www.dslalawfirm.com/id/cuti/amp/>. Terakhir diakses tanggal 16 Juni 2023

## 2. Cuti pendampingan istri melahirkan (*Paternity Leave*)

*Paternity leave* adalah suatu masa yang membolehkan pekerja laki-laki (ayah) tidak masuk kantor untuk bekerja setelah atau sesaat sebelum kelahiran anaknya. *Paternity leave* kadang pula disebut *paternal leave*. Ketika pekerja laki-laki mengambil *paternity leave*, pemberi kerja wajib untuk tidak memberikan pekerjaan kepada pekerja. Sebagian besar pekerja juga menerima upah atau tunjangan cuti namun tidak semua negara memberikan upah *paternity leave*.<sup>35</sup>

## 3. Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja/buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **G. Metode Penelitian**

### 1. Tipologi Penelitian

Tipologi penelitian yang digunakan dalam proposal skripsi adalah penelitian hukum normatif yang dalam melakukan penelitian hukum dengan menggunakan studi kepustakaan. Fokus penelitian tentang Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Indonesia dengan Beberapa Negara.

### 2. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian hukum normatif metode pendekatan penelitian yang digunakan, yakni pendekatan menggunakan Peraturan Perundang-Undangan

---

<sup>35</sup> International Labour Office, *Op. Cit*

dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 dan Pendekatan Konseptual berdasarkan konsep *paternity leave* yang telah berkembang di Indonesia dan negara lain.

### 3. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian yang peneliti angkat, yakni:

- a. Penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) bagi pekerja laki-laki di berbagai negara
- b. Penerapan ideal cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) di Indonesia

### 4. Bahan Hukum Penelitian

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang berasal dari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi konvensi, dan doktrin dari ahli hukum. Bahan Hukum Primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer atau bahan hukum yang lebih merinci bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah berbagai buku, jurnal, hasil penelitian karya ilmiah, situs internet yang memiliki relevansi dengan penelitian dan kredibilitasnya dapat dipertanggungjawabkan.

#### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang digunakan peneliti untuk merinci hal-hal yang belum terdapat dalam bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Oxford Dictionary.

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah teknik pengumpulan data primer, data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi dokumen atau arsip.

### 5. Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu teknik kualitatif deskriptif yang memanfaatkan data-data yang telah diperoleh melalui sumber hukum primer kemudian dijabarkan secara deskriptif dengan bantuan sumber hukum sekunder dan tersier.

## H. Kerangka Skripsi

Penyusunan skripsi penulis gunakan untuk mempermudah penyusunan skripsi yang akan disusun secara sistematis ke dalam bab-bab dan sub bab dengan menggunakan kerangka sebagai berikut:

### 1. Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan memuat dan menguraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Tinjauan Pustaka, Definisi Operasional, Metode Penelitian, Kerangka Skripsi dan Daftar Pustaka.

### 2. Bab II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan memuat dan menguraikan tentang literatur-literatur yang relevan dengan judul dan rumusan masalah yang terdapat dalam proposal ini. Adapun komponen dari tinjauan pustaka adalah:

- a. Konsep Hukum Ketenagakerjaan
- b. Konsep *Paternity Leave*
- c. Hak cuti pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

### 3. Bab III Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis akan menganalisis, membahas, dan menjawab lebih rinci rumusan masalah yang diusulkan oleh penulis, yaitu mengenai Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Indonesia dengan Beberapa Negara.

#### 4. Bab IV Penutup

Bab ini merupakan bagian terakhir yang akan memuat dan menguraikan tentang kesimpulan dan saran terkait permasalahan yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya.



**BAB II**

**TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP HUKUM**

**KETENAGAKERJAAN, KONSEP *PATERNITY LEAVE*, IJARAH DALAM**

**PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN, DAN HAK CUTI**

**PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

**DI INDONESIA**

**A. Konsep Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan yang pada awalnya dikenal sebagai hukum perburuhan, lahir akibat adanya revolusi industri di Inggris pada abad ke-19. Revolusi industri mengakibatkan adanya peralihan penggunaan tenaga kerja (buruh) yang awalnya menggunakan tenaga kerja manusia sebagai tenaga pekerja dan beralih menggunakan tenaga mesin. Hal ini menyebabkan adanya pemutusan kerja tenaga kerja secara masif di sektor industri. Pada masa itu negara/pemerintah hanya khusus mengurus soal kenegaraan saja, sementara soal hubungan antar individu dalam masyarakat merupakan urusan masyarakat. Kaum intelektual mendesak pemerintah untuk ikut campur dalam urusan sosial yang timbul pada zaman itu. Akibat desakan tersebut pemerintah hadir untuk menyelesaikan permasalahan sosial yang terjadi (semula bukan menjadi urusan pemerintah) dengan menerbitkan undang-undang sosial yang dalam undang-undang tersebut terdapat undang-undang perburuhan. Pendapat Soehardi, hukum sosial abad ke-19 merupakan hukum yang bersifat keperdataan.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Ctk. Pertama, Edisi Pertama, Andi Offset, Yogyakarta, 2004. hlm. 13-14

Apabila membahas tentang pertumbuhan dan perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak semata-mata dari undang-undang dan peraturan lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan asli Indonesia merupakan hukum perburuhan adat dan hukum perburuhan buatan Pemerintah Hindia Belanda. Hukum ketenagakerjaan adat sama seperti hukum adat lainnya yang tidak tertulis sehingga perkembangan hukum ketenagakerjaan adat sulit untuk dijelaskan lebih rinci. Sedangkan hukum ketenagakerjaan buatan Pemerintah Hindia Belanda kebanyakan merupakan hukum tertulis.<sup>37</sup>

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia dibagi menjadi lima zaman/masa, yakni:

1. Zaman Perbudakan

Masa dimana masih lumrah terjadi praktik perbudakan, para budak yang menjadi pekerja di masa itu tidak berhak untuk mendapatkan hak apapun. Namun, memiliki kewajiban untuk melaksanakan perintah pemberi kerja/majikan tanpa boleh membantah. Majikan sebagai pihak yang superior dimana memiliki kekuasaan penuh terhadap para pekerja terkait segala hal. Majikan di zaman perbudakan tidak hanya berhak untuk mengatur perekonomian budan namun juga terhadap hidup dan mati budaknya.

2. Zaman Kerja Paksa

Terjadinya zaman kerja paksa bersamaan dengan terjadinya masa perbudakan di Indonesia. Awal mulanya terjadi masa kerja paksa karena

---

<sup>37</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Ctk. Pertama, Setara Press, Malang, 2016. hlm. 24

penjajah (Pemerintah Hindia Belanda) memanfaatkan budaya gotong royong penduduk desa. Salah satu praktik kerja paksa zaman pendudukan Pemerintah Hindia Belanda, yakni pembuatan jalan dari Anyer (Jawa Barat) hingga Panarukan (Jawa Timur).<sup>38</sup>

### 3. Zaman *Poenale Sanctie*

*Poenale Sanctie* atau pidana sanksi adalah masa dimana diberlakukannya sanksi berupa hukuman pukulan dan kurungan badan yang diberlakukan Pemerintah Hindia Belanda.<sup>39</sup> Pidana sanksi ini mulai berlaku sejak dikeluarkannya *Algemene Politie Strafreglement* 1872 Nomor 111 imbas dari banyaknya tenaga kerja yang melarikan diri dari tempat kerjanya. *Algemene Politie Strafreglement* 1872 Nomor 111 berisi bahwa tidak ada alasan yang dapat diterima sehingga pekerja tidak dapat meninggalkan pekerjaannya. Konsekuensinya adalah pidana denda 16 sampai 25 rupiah atau denda rodi selama 7 sampai 12 hari.

### 4. Zaman Penjajahan Jepang

Singkatnya pendudukan Jepang di Indonesia, yaitu sekitar tiga tahun tiga bulan membuat sedikitnya riwayat mengenai hukum perburuhan Indonesia di zaman penjajahan Jepang. Kerja paksa zaman penjajahan Jepang dinamakan *Romusha*. Masa *Romusha* banyak tenaga kerja yang mati kelaparan atau

---

<sup>38</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. Kesepuluh, Edisi Kesatu, Rajawali Pers, Jakarta, 2014. hlm. 10-16

<sup>39</sup> *Ponale Sanctie*, Terdapat dalam [https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Poenale\\_sanctie](https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Poenale_sanctie). Terakhir diakses tanggal 21 Juni 2023.

dibunuh. Keadaan masa itu pekerja seperti ditawan dan tidak ada kebebasan sama sekali.<sup>40</sup>

## 5. Zaman Setelah Kemerdekaan

Peraturan tentang perlindungan terhadap pekerja di era pasca kemerdekaan beberapa ketentuan-ketentuan zaman pemerintah Hindia Belanda untuk mencegah kekosongan hukum. Meskipun pada masa itu UUD NRI tahun 1945 telah lahir. UUD NRI Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 28 UUD NRI 1945

“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.”

Hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dan menerima upah.<sup>41</sup> Apabila melihat definisi Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai hukum yang mengatur hal-

---

<sup>40</sup> Zainal Asikin, dkk, *Op. Cit*, hlm. 120-28

<sup>41</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Keduabelas, Raja Grafindo, Depok, 2015. hlm. 33

hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pihak-pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu Buruh/Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pekerja/Buruh, Organisasi Pengusaha, dan Pemerintah.<sup>42</sup> Sumber hukum ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang, Peraturan di bawah Undang-Undang, Kebiasaan, Putusan,<sup>43</sup> Perjanjian, dan Traktat.<sup>44</sup>

Dasar hubungan hukum ketenagakerjaan merupakan hubungan perdata antara buruh dan pengusaha. Namun, apabila melihat kedudukan pengusaha yang lebih berkuasa daripada buruh dan berpotensi akan terjadinya eksploitasi. Maka, negara hadir sebagai pihak penengah dan mencegah terjadinya eksploitasi dengan memberikan jaminan perlindungan dan penegakan hak-hak pekerja/buruh. Oleh karena itu, adanya upaya yang dapat dilakukan demi melindungi hak-hak pekerja/buruh, hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat privat/perdata namun juga mengandung unsur hukum publik dan masuk ke dalam ruang lingkup Hukum Administrasi Negara atau Tata Usaha Negara. Unsur Hukum Administrasi Negara yang terkandung dalam hukum ketenagakerjaan di antaranya berkaitan dengan adanya mekanisme perizinan, penetapan upah minimum, pendaftaran serikat pekerja/buruh, dan lain sebagainya. Selain itu, dalam hukum ketenagakerjaan pun terdapat unsur hukum pidana yang berkaitan dengan adanya ancaman pidana. Maka, dapat disimpulkan bahwa posisi hukum ketenagakerjaan di sistem hukum Indonesia masuk ke dalam hukum privat sekaligus hukum publik.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 45

<sup>43</sup> Hari Supriyanto, *Op. Cit*, hlm. 20

<sup>44</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk Pertama, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013. hlm. 79

<sup>45</sup> Ikhwan Fahrojih, *Op. Cit*, hlm. 3-4

Tujuan utama hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi buruh dari kekuasaan tidak terbatas dari pihak pemberi kerja agar memperlakukan buruh secara kemanusiaan dalam rangka melaksanakan keadilan sosial.<sup>46</sup> Berdasarkan bagian Umum Penjelasan atas UU Ketenagakerjaan adanya perlindungan pekerja/buruh bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, perlindungan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.<sup>47</sup> Apabila dilihat dari sifat hukumnya, sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu hukum memaksa (*dwingend recht/imperatif*) dan hukum mengatur (*regelend recht/aanvullend recht/fakultatif*).<sup>48</sup> Hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang memaksa diterapkan untuk pengaturan-pengaturan yang melibatkan campur tangan pemerintah, apabila ketentuan-ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka pemerintah dapat melakukan tindakan (sanksi). Hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang mengatur diartikan bahwa aturan yang ada tidak sepenuhnya memaksa, diperbolehkan adanya penyimpangan atas ketentuan yang tercantum di dalam perjanjian kerja.<sup>49</sup>

## **B. Konsep Paternity Leave**

### **1. Sejarah *Paternity Leave***

Gagasan *paternity leave* merupakan perkembangan dari *maternity leave*.

ILO sebagai organisasi perburuhan internasional menciptakan standar

---

<sup>46</sup> Eko, Wiwin, dan M. Firdaus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016. hlm.7

<sup>47</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Papas Sinar Sinanti, Depok, 2014. hlm. 23

<sup>48</sup> Ikhwan Fahrojih, Op. Cit, hlm. 22

<sup>49</sup> Joni Bambang, Op. Cit, hlm. 63

perlindungan wanita sebelum dan setelah melahirkan pertama kali pada tahun 1919.<sup>50</sup> Selama beberapa dekade terakhir, *paternity leave* termasuk ke dalam daftar kebijakan/peraturan tentang keluarga yang disukai oleh pekerja. Peran ayah sangat penting/krusial untuk pasangan yang jauh dari keluarga khususnya keluarga perempuan dimana pada umumnya pihak keluarga perempuan seringkali menjadi pihak yang membantu ibu untuk mengurus anaknya. Dengan ayah mengambil *paternity leave*, ibu mendapatkan kesempatan untuk pergi kontrol ke dokter, menerima telepon penting, dan punya waktu untuk mengurus diri sendiri (*me time*). Jika diperdalam lagi, adanya konsep *paternity leave* memungkinkan pasangan untuk bersama-sama melalui babak kehidupan yang baru sehingga pasangan saling melengkapi satu sama lain.<sup>51</sup>

ILO mendefinisikan *paternity leave* sebagai cuti berbayar atau tidak berbayar yang menjadi hak eksklusif pekerja laki-laki yang akan menjadi ayah. *Paternity leave* berbeda dengan *parental leave*. Perbedaannya, yakni *parental leave* merupakan cuti yang dapat diambil oleh ayah maupun ibu atau termasuk ke dalam bagian dari cuti melahirkan ibu yang dapat dialihkan dari ibu ke ayah. Sementara *paternity leave* merupakan cuti khusus yang tidak dapat dijadikan satu dengan cuti tahunan.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> *More than 120 Nation Provide Paid Maternity Leave*, Terdapat dalam [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008009/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008009/lang--en/index.htm). Terakhir diakses tanggal 24 Juni 2023

<sup>51</sup> *What We Know About Paternity Leave*, Terdapat dalam <https://ifstudies.org/blog/what-we-know-about-paternity-leave->. Terakhir diakses tanggal 22 Juni 2023

<sup>52</sup> *Where do Father Get More Leave*, Terdapat dalam [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_241699/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang--en/index.html). Terakhir diakses 25 Juni 2023

Pemberian nama *paternity leave* dalam regulasi di sebuah negara tidak harus diberi istilah sebagai *paternity leave*. Indonesia memberikan nama terhadap *paternity leave* sebagai cuti pendampingan istri melahirkan. Penamaan cuti ini tidak menentukan apakah cuti ini masuk ke cuti yang berbayar, besarnya tunjangan, atau berapa lama durasi cutinya, seluruhnya diatur menurut masing-masing hukum negara yang mengatur.<sup>53</sup> ILO berpendapat bahwa adanya *paternity leave* merupakan langkah positif untuk mempromosikan lingkungan kerja yang ramah keluarga dan mengakui peran ayah dalam keluarga.<sup>54</sup>

*Paternity leave* memiliki sejarah yang panjang. Fokus pengadaan *paternity leave* pada masa itu adalah soal kesehatan ibu dan anak. Negara-negara Nordik sebagai pelopor *paternity leave* secara bertahap dan teratur terus memperbarui undang-undang tentang *paternity leave*. Undang-undang tentang *paternity leave* merupakan undang-undang yang bermuatan politis karena dengan adanya undang-undang tersebut akan meningkatkan peluang perempuan untuk mendapatkan pekerjaan dan karir.<sup>55</sup> Finlandia merupakan salah satu negara yang mendukung keterlibatan ayah untuk urusan mengurus dan mendidik anak. Finlandia bersama Norwegia merupakan negara pertama di dunia yang memperkenalkan adanya *paternity leave* di akhir 1970-an. Pada pertengahan

---

<sup>53</sup> *Where do Father Get More Leave, Loc. Cit*

<sup>54</sup> ILO, *Maternity, Paternity at Work*, Terdapat dalam [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_410183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410183.pdf). Terakhir diakses 21 Juni 2023

<sup>55</sup> Friða Rós Valdimarsdóttir, *Nordic Experiences with Parental Leave and Its Impact on Equality Between Women and Men*, Nordic Council of Minister, Copenhagen, 2006, hlm. 9.



tahun 1980-an Swedia mulai memperkenalkan *paternity leave* dan membuat Swedia menjadi negara kedua yang menggunakan skema ini.<sup>56</sup>

Undang-undang tentang *paternity leave* secara umum memiliki dua tujuan, yakni Pertama, sebagai sarana agar ayah terlibat dalam urusan dalam rumah tangga (khususnya dalam hal mengurus dan mendidik anak). Dengan adanya peraturan ini, diharapkan para ayah mendapatkan kesempatan untuk menjalin hubungan sejak anak-anak mereka lahir dan hubungan yang terjalin tersebut akan dapat berkembang hingga anak-anak mereka dewasa. Kedua, menciptakan persaingan pada pasar tenaga kerja yang setara (yang tidak terbatas gender). Apabila ayah mengambil *paternity leave*, maka akan lebih mudah untuk para ibu bekerja kembali bekerja pasca menjalani proses persalinan.<sup>57</sup>

## **2. *Paternity Leave* dari Sudut Pandang Hak Asasi Manusia**

Manusia merupakan makhluk berakal budi sempurna ciptaan tuhan yang menjadi dasar bahwa dalam kehidupan bermasyarakat kedudukan manusia sama rata. Namun, kenyataannya masih banyak terjadi ketidakadilan yang terjadi, salah satu contoh, yakni diskriminasi gender. Diskriminasi gender yang mulai marak terjadi di masyarakat memicu lahirnya gerakan feminisme yang menuntut adanya kesetaraan gender.

Gerakan feminisme sudah muncul sejak zaman Yunani dan Romawi kuno namun tidak secara terang-terangan. Dalam buku Republik yang dikarang Plato, perempuan zaman itu dapat berpartisipasi dalam kegiatan negara sebagai warga

---

<sup>56</sup> Petteri, Johanna Lammi, Margaret, Johanna Hietamaki, dan Eija Räikkönen, *Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme*, terdapat dalam <https://doi.org/10.1177/2158244019885389>. Terakhir diakses 21 Juni 2023.

<sup>57</sup> Friða Rós Valdimarsdóttir, *Loc. Cit*

negara.<sup>58</sup> Kaum perempuan pada Revolusi Perancis tahun 1789 memanfaatkan adanya gejolak politik yang kala itu mengusung isu *Liberté, Égalité, Fraternité* untuk menyuarakan hak-haknya.<sup>59</sup> Revolusi industri membuat perempuan lebih mendapatkan ruang untuk menyuarakan kepentingan mereka. Aktivis kesetaraan gender kala itu merespon soal adanya kesenjangan dalam hal kontribusi perempuan di bidang ekonomi dan hak politik.<sup>60</sup>

Konsep *gender equality* pertama kali dipergunakan oleh kelompok feminis di London, Inggris pada awal tahun 1970-an.<sup>61</sup> Konsep *gender equality* inilah yang umum digunakan untuk menyuarakan kesetaraan dan desakan untuk anti terhadap diskriminasi berbasis gender. Selanjutnya, Majelis Umum Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) menyetujui rancangan tentang ICEDAW/CEDAW (*International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (selanjutnya disebut sebagai Konvensi Perempuan) pada 18 Desember 1979.<sup>62</sup> Indonesia turut melakukan ratifikasi terhadap konvensi tersebut, dibuktikan dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan

---

<sup>58</sup> Alifia Putri Yudanti, *Sejarah Feminisme Barat, Perjuangan untuk Keadilan Gender*, terdapat dalam <https://kumparan.com/alifia-putri-yudanti/sejarah-feminisme-barat-perjuangan-untuk-keadilan-gender-1vJilGVAEsA/3>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023

<sup>59</sup> *Isu Gender: Sejarah dan Perkembangannya*, terdapat dalam <https://thisisgender.com/isu-gender-sejarah-dan-perkembangannya/>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023

<sup>60</sup> Dwi Setyaningsih, *Gerakan Perempuan dalam Mendorong Pertumbuhan Norma Kesetaraan Gender Internasional*, terdapat dalam <https://doi.org/10.37631/populika.v10i1.471>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023

<sup>61</sup> Hilary M. Lips, *A New Psychology of Women: gender, culture, and ethnicity*, Edisi Keempat, Waveland Press, Illinois, 2017, hlm. 14

<sup>62</sup> Sri Wijayanti Eddyono, *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi CEDAW*, terdapat dalam <https://referensi.elsam.or.id/2014/09/hak-asasi-perempuan-dan-konvensi-cedaw/>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023

Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*).

Latar belakang lahirnya gagasan *paternity leave* salah satunya sebagai upaya pengaplikasian *gender equality* di dunia kerja. Hadirnya *paternity leave* merupakan salah satu upaya untuk memastikan bahwa orang tua sama-sama bertanggungjawab atas pengasuhan anak sejak kelahirannya. Seharusnya opsi cuti dalam rangka mengasuh anak tidak hanya dapat diambil/dimiliki oleh ibu saja, tetapi bisa juga diambil oleh ayah. *Paternity leave* seharusnya menjadi hak asasi bagi laki-laki.<sup>63</sup>

Dalam hal perkembangan anak, selama ini hal yang ditekankan adalah tentang pentingnya peran ibu dalam kehidupan anak. Padahal realitanya ayah ibarat tiang penyangga dalam rumah dan benar-benar berperan penting dalam kehidupan anak. Maka, wajib bagi ayah untuk menghabiskan waktu yang lebih banyak dengan anak sejak kelahirannya dan masa sebelum kelahirannya. Oleh karena itu, *paternity leave* merupakan kebutuhan yang harus ada dan diatur oleh pemerintah.<sup>64</sup> Berbagai kebijakan publik yang dikeluarkan oleh negara yang berkaitan dengan pentingnya peran ayah dalam mengasuh dan menjalin hubungan dengan anak (urusan-urusan domestik) dapat berdampak pada lunturnya stereotip urusan domestik merupakan urusan wanita.

---

<sup>63</sup> *Three Months of Paid Leave to Fathers under National Paternity Benefit Bill, Soon to be Introduced In India*, terdapat dalam <https://www.indiatoday.in/education-today/gk-current-affairs/story/three-months-paid-paternity-leave-unicef-1261417-2018-06-15>. Terakhir diakses tanggal 27 Juni 2023

<sup>64</sup> Disha Raman, *Paternity Leave: A Human Right*, terdapat dalam <https://supremoamicus.org/wp-content/uploads/2019/03/A14v10.pdf>. Terakhir diakses 27 Juni 2023

Menurut UNICEF (*The United Nations Children's Fund*), kebijakan pengaturan tentang *family-friendly* dapat membantu mengurangi stress akibat *parenting*/mengurus anak dan meningkatkan kesejahteraan orang tua yang mengarah ke pembentukan keluarga yang bahagia sehingga menciptakan generasi anak-anak yang dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Data ILO tahun 2014, bahwa 830 juta wanita bekerja tidak terlindungi oleh perlindungan kehamilan, termasuk cuti melahirkan. hampir 2/3 anak usia di bawah satu tahun di dunia hampir 90 juta anak, hidup di negara yang tidak memberikan *paternity leave* berdasar analisis UNICEF. Upaya untuk mendukung ASI eksklusif, UNICEF memberikan rekomendasi kepada pemerintah dan pengusaha untuk memberikan *paternity leave* setidaknya 18 minggu (digaji).<sup>65</sup>

### 3. Peran Ayah Mendidik Anak dalam Islam

Allah pun menekankan peran penting Ayah dalam membimbing dan mendidik anak-anaknya, yakni dalam Qs. Al-Baqarah ayat 132-133:

وَوَصَّي بِهَا إِبْرَاهِيمَ بَنِيهِ وَيَعْقُوبَ يٰبَنِيَّ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ لَكُمُ الدِّينَ فَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنتُمْ مُسْلِمُونَ ۝١٣٢  
أَمْ كُنْتُمْ شُهَدَاءَ إِذْ حَضَرَ يَعْقُوبَ الْمَوْتَ إِذْ قَالَ لِبَنِيهِ مَا تَعْبُدُونَ مِن بَعْدِي قَالُوا نَعْبُدُ إِلَهَكَ وَإِلَهَ آبَائِكَ  
إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ إِلَهًا وَاحِدًا وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ ۝١٣٣

Artinya:

“[132] Ibrahim mewasiatkan (ucapan) itu kepada anak-anaknya, demikian pula Yakub. “Wahai anak-anakku! Sesungguhnya Allah telah memilihkan agama ini untukmu, maka janganlah kamu mati kecuali dalam keadaan muslim. [133]

---

<sup>65</sup> *Family-Friendly Policies Redesigning the Workplace of the Future*, Terdapat dalam <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-02/UNICEF-family-friendly-policies-2019.pdf>. Terakhir diakses 27 Juni 2023

Apakah kamu menjadi saksi saat maut akan menjemput Yakub, ketika dia berkata kepada anak-anaknya, “Apa yang kamu sembah sepeninggalku?” Mereka menjawab, “Kami akan menyembah Tuhanmu dan Tuhan nenek moyangmu, yaitu Ibrahim, Ismail, dan Ishak, (yaitu) Tuhan Yang Maha Esa dan kami (hanya) berserah diri kepada-Nya.”<sup>66</sup>

Dalam surat al-Baqarah ayat 132-133 dapat ditarik kesimpulan bahwa Allah SWT menekankan soal penanaman aqidah dan tauhid. Hanya Allah SWT lah yang patut dan wajib untuk disembah, seperti kisah-kisah nabi terdahulu, yaitu Nabi Ibrahim, Nabi Ismail, Nabi Ishak yang berpegang teguh pada agama Allah SWT. Keluarga sebagai pendidikan pertama dan seumur hidup seseorang akan memengaruhi seluruh fase hidup anak. Anak merupakan amanah atau titipan dari Allah yang akan menjadi hal yang dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Sehingga, penanaman/pengajaran soal aqidah dan tauhid terhadap anak-anak merupakan peran dan tanggungjawab orangtua (khususnya ayah).<sup>67</sup> Oleh karena itu, keberadaan orang tua, khususnya ayah yang memiliki peran sebagai imam/pemimpin harus bertanggungjawab untuk mendidik dan memberikan ilmu-ilmu agama kepada anak, agar kelak sang anak akan terus berpegang teguh pada agama Allah SWT.

---

<sup>66</sup> Ayi Yusri Ahmad, *Peran Ayah dalam Pengasuhan Anak Perspektif Alquran*, Terdapat dalam <https://tafsiralquran.id/peran-ayah-dalam-pengasuhan-anak-perspektif-alquran/>. Terakhir diakses 16 Juli 2023

<sup>67</sup> Siti Sukrilah, *Tafsir Pendidikan Tauhid Keluarga dalam Qs. Al-Baqarah 132-133*, terdapat dalam <http://dx.doi.org/10.18326/mdr.v6i2.277-300>. Terakhir diakses 16 Oktober 2023

## C. Ijarah dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

### 1. Pengertian Ijarah

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara mendefinisikan Ijarah sebagai Akad yang satu pihak bertindak sendiri atau melalui wakilnya menyewakan hak atas suatu aset kepada pihak lain berdasarkan harga sewa dan periode sewa yang disepakati. Jumhur ulama fiqh berpendapat bahwa ijarah merupakan sebagai kegiatan jual beli manfaat, jumhur ulama fiqh sepakat bahwa yang boleh disewakan adalah manfaatnya.<sup>68</sup> Ijarah merupakan bahasa arab yang berasal dari kata أَجْرَ yang memiliki arti menyewakan, seperti dalam kalimat أَجْرَ الشَّيْءِ yang memiliki arti menyewakan sesuatu.<sup>69</sup> Selanjutnya beberapa ulama fiqh memiliki definisi ijarahnya masing-masing:

- a. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa Ijarah merupakan Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti
- b. Ulama Asy-Syarifi'yah mengartikan Ijarah sebagai Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.
- c. Ulama Malikiyah dan Hanabilah, mendefinisikan Ijarah sebagai Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.

---

<sup>68</sup> M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*, Ctk. Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 101

<sup>69</sup> *Pengertian Ijarah, Dasar Hukum, Rukun dan Syarat-Syaratnya, Pembayaran Upah dan Sewa, Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah, Pengembalian Sewaan*, terdapat dalam <https://an-nur.ac.id/pengertian-ijarah-dasar-hukum-rukun-dan-syarat-syaratnya-pembayaran-upah-dan-sewa-pembatalan-dan-berakhirnya-ijarah-pengembalian-sewaan/>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023

Selanjutnya Ijarah dapat diterjemahkan sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah).<sup>70</sup> Apabila dilihat dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ijarah berkaitan dengan pengupahan karena hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang identik dengan pengupahan.

## 2. Dasar Hukum Ijarah

- a. Firman Allah dalam QS. Ath-Thalaaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”

- b. Firman Allah dalam QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرٌ مِمَّنْ اسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".”<sup>71</sup>

- c. Hadis riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi S.A.W. bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

---

<sup>70</sup> Rachmat Syafe’I, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2001, hlm. 121-122

<sup>71</sup> Surat Al-Qashash Ayat 26, terdapat dalam <https://tafsirweb.com/7076-surat-al-qashash-ayat-26.html>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023

- d. Hadis riwayat ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa’id al-Khudri, Nabi S.A.W. bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَعْلَمْهُ أَجْرَهُ.

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”<sup>72</sup>

### 3. Syarat dan Rukun Ijarah

#### a. Syarat Ijarah

##### i. Syarat terjadinya Akad

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan *aqid*, zat akad, dan tempat akad. Ulama Hanabilah dan Syafi’iyah berpendapat bahwa syarat orang yang berakad telah *baligh* dan berakal.<sup>73</sup> Ulama Hanafiyah mensyaratkan bahwa orang yang melakukan akad harus berakal dan *mumayyiz* (mencapai usia tujuh tahun), tidak disyaratkan untuk *baligh*. Namun, apabila barang tersebut bukan miliknya, maka akad ijarah anak *mumayyiz* tersebut akan sah bila telah diizinkan oleh walinya. Sementara Ulama Malikiyah berpendapat bahwa akad anak *mumayyiz* menjadi sah tergantung atas keridaan walinya.

##### ii. Syarat Pelaksanaan (*an-nafadz*)

Pelaksanaan ijarah harus dilakukan oleh orang yang memiliki kekuasaan penuh untuk melakukan akad (*ahliah*).<sup>74</sup>

##### iii. Syarat Sah Ijarah

---

<sup>72</sup> Fatwa Dewan Syari’ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah

<sup>73</sup> Abdul Rahman Ghazaly, Ghufroon Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, Ctk. Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta, 2015, hlm. 279

<sup>74</sup> Rachmat Syafe’I, *Op. Cit*, hlm. 125-126



Syarat sah ijarah berkaitan dengan keabsahan ijarah. terdapat empat syarat yang membuat sahnya ijarah, yaitu Dua belah pihak yang melakukan akad dengan keridaan, Jelasnya manfaat yang ditimbulkan, Tidak menjadikan kewajiban sebagai objek sewa, Tidak mengambil manfaat (untuk diri sendiri) dari orang yang disewa.<sup>75</sup>

#### **b. Rukun Ijarah**

Rukun Ijarah menurut jumhur ulama, terdiri dari empat rukun<sup>76</sup>, yaitu:

1. *'Aqid* (Orang yang akad)

Orang yang berakad (melakukan), yakni *Mu'jir* (Pemberi upah) dan *Musta'jir* (Penerima upah).

2. *Sighat akad*

Ijab dan Kabul (*Qobul*) yang dilakukan oleh *Mu'jir* dan *Musta'jir* yang menyatakan perjanjian telah disepakati.

3. *Ujrah*

Kejelasan soal jumlah upah yang disepakati oleh kedua belah pihak. Pembayaran upah dapat berdasarkan dua metode, *Al-ujrah* (berdasarkan pada kinerja penerima upah) dan *Al-Ju'alah* (tidak berdasarkan pada kinerja penerima upah).

4. Manfaat

---

<sup>75</sup> Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, terdapat dalam <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>. Terakhi diakses 27 Juli 2023

<sup>76</sup> Rachmat Syafe'I, *Op. Cit*, hlm. 125

Barang/Jasa yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan syariah yang berlaku dan harus memiliki manfaat yang jelas.<sup>77</sup>

#### **4. Pembayaran Upah dan Sewa**

Apabila *ijarah* diartikan sebagai pekerjaan, maka terdapat kewajiban bagi pemberi pemberi kerja untuk memberikan upah kepada pekerja pada waktu berakhirnya pekerjaan. Pembayaran akan dilakukan apabila *musta'jir* telah menerima manfaat dari pekerjaan yang dilakukan oleh *mu'jir* (Pemberi upah).<sup>78</sup>

#### **5. Berakhirnya Ijarah**

- a. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa meninggalnya seorang yang berkad akan menyebabkan berakhirnya Ijarah dan ahli waris tidak punya hak dan kewajiban untuk meneruskan. Jumhur ulama berpendapat meninggalnya seorang yang berkad tidak menyebabkan ijarah batal dan diwariskan ke ahli warisnya.
- b. Pembatalan akad.
- c. Habisnya waktu.<sup>79</sup>

#### **D. Hak Cuti Pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia**

Hak dan kewajiban merupakan aspek yang timbul akibat adanya hubungan hukum yang lahir berdasarkan perikatan maupun peraturan perundang-undangan. Kepentingan yang dilindungi oleh hukum merupakan salah satu makna dari hak.<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> Saprida, Zuul Fitriani Umari, "Sosialisasi Ijarah dalam Hukum Islam," terdapat dalam <https://doi.org/10.36908/akm.v3i2.647>. Terakhir diakses tanggal 25 Juli 2023

<sup>78</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 121

<sup>79</sup> Rachmat Syafe'I, *Op. Cit*, hlm. 137

<sup>80</sup> Ikhwan Fahrojih, *Op. Cit*, hlm. 35

Pemberian cuti merupakan kewajiban pengusaha berdasarkan KUHPerdara dalam Pasal 1602 yang mengatur tentang hak cuti mengatakan bahwa:

“Majikan wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga buruh tidak bekerja pada hari Minggu dan pada hari-hari yang menurut kebiasaan setempat, sekedar mengenai pekerjaan yang diperjanjikan disamakan dengan hari Minggu.”

Kemudian UU Ketenagakerjaan menegaskan kembali pengaturan mengenai pemberian hak cuti pekerja, beberapa hak yang didapat pekerja di antaranya hak untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti, hak pekerja perempuan untuk istirahat tiga bulan sebelum dan setelah melahirkan (1,5 bulan sebelum, saat melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan), hak untuk tidak wajib bekerja pada hari libur resmi, hak untuk memperoleh perlindungan, dan lain sebagainya. Selain UU Ketenagakerjaan, cuti khusus ASN diatur juga dalam Peraturan BKN tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil. Cuti dalam Peraturan BKN spesifik dibagi ke dalam tujuh jenis cuti, di antaranya Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Melahirkan, Cuti karena Alasan Penting, dan Cuti Bersama.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan terdapat tujuh jenis cuti dan istirahat yang menjadi hak pekerja, di antaranya:

1. Cuti Tahunan

Cuti tahunan merupakan cuti 12 hari kerja yang dapat diambil pekerja dengan masa kerja 12 bulan berturut-turut. Dasar hukum cuti tahunan, yakni Pasal 79 ayat (2) huruf C UU Ketenagakerjaan.

2. Istirahat Panjang Sekurang-kurangnya 2 Bulan

Pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan. Istirahat panjang ini dapat digunakan selama masing-masing satu bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan. Selanjutnya, dapat berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun. Dasar hukum cuti tahunan, yakni Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan. Hak ini dapat diberikan bagi pekerja di beberapa perusahaan tertentu yang diatur dalam Keputusan Menteri.<sup>81</sup>

### 3. Istirahat Hamil dan Melahirkan untuk Pekerja Perempuan

Istirahat hamil dan melahirkan untuk pekerja perempuan berhak mendapatkan masing-masing 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan (berdasarkan perhitungan dokter spesialis kandungan atau bidan). Dasar hukum cuti tahunan, yakni Pasal 82 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan.

### 4. Istirahat Keguguran

Istirahat keguguran yang menjadi hak pekerja perempuan berdasarkan Pasal 82 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yakni selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter spesialis kandungan atau bidan.

### 5. Cuti Haid

---

<sup>81</sup> *Delapan Hak Cuti Karyawan Lengkap Menurut Aturan Terbaru*, terdapat dalam <https://employers.glints.com/id-id/blog/hak-cuti-karyawan/>. Terakhir diakses tanggal 18 Juni 2023

Pekerja perempuan yang mengalami sakit haid berdasarkan Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berhak untuk tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dengan memberitahukan kepada pengusaha.

#### 6. Cuti Sakit

Pengusaha wajib membayarkan gaji pegawai yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit. Hal ini dijamin oleh Pasal 93 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan. Jangka waktu pekerja yang sakit dan berhak mendapat upah berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, yakni tidak lebih dari 12 bulan secara berturut-turut yang didasarkan pada keterangan dokter.

#### 7. Cuti alasan penting

Pekerja berhak untuk mengajukan cuti dengan alasan penting. Peristiwa yang termasuk ke dalam alasan penting berdasarkan Pasal 93 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan, yakni pekerja menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptis, istri melahirkan atau keguguran kandungan (*paternity leave*), meninggalnya suami atau istri atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah.

Selain mengacu pada UU Ketenagakerjaan dan UU Ciptaker, khusus ASN mengacu juga pada Peraturan BKN tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan BKN ini membagi hak cuti pekerja menjadi 7 jenis, di antaranya:

##### 1. Cuti Tahunan

Cuti tahunan dalam Peraturan BKN tidak jauh dengan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Cuti diberikan selama 12 hari kerja kepada ASN yang telah bekerja selama paling kurang satu tahun berturut-turut.

## 2. Cuti Besar

ASN yang telah bekerja paling singkat 5 tahun secara terus menerus berhak mendapatkan cuti besar paling lama tiga bulan. Apabila ASN telah menggunakan hak cuti besar, maka ASN tidak berhak untuk menggunakan hak cuti tahunan.

## 3. Cuti Sakit

Cuti sakit dapat dipergunakan oleh PNS yang sakit selama satu hari dengan menyerahkan surat keterangan tertulis sakit dan melampirkan surat keterangan dokter kepada atasan langsung. Apabila sakit lebih dari satu sampai 14 hari, maka ASN yang bersangkutan wajib mengajukan permohonan cuti sakit tertulis secara langsung dan melampirkan surat keterangan dokter kepada Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti.

## 4. Cuti Melahirkan

Cuti melahirkan selama tiga bulan merupakan hak ASN untuk kelahiran anak pertama hingga ketiga. Untuk kelahiran keempat dan seterusnya, ASN dapat mengajukan cuti besar.

## 5. Cuti Karena Alasan Penting

Cuti karena alasan penting dapat diberikan selama paling lama satu bulan oleh Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti. Ada beberapa alasan yang

dapat digolongkan ke dalam alasan penting sehingga ASN dapat cuti karena alasan tersebut, di antaranya:

- a. Sakit keras<sup>82</sup> atau meninggal dunianya ibu, ayah, isteri atau suami, anak, adik, kayak, mertua, atau menantu.
- b. Melangsungkan perkawinan
- c. PNS laki-laki mendampingi isterinya melahirkan/operasi caesar

#### 6. Cuti Bersama

Cuti bersama merupakan cuti yang ditetapkan oleh presiden melalui Keputusan Presiden, dengan adanya cuti bersama tidak mengurangi cuti tahunan.

#### 7. Cuti di Luar Tanggungan Negara

Cuti selama paling lama tiga tahun bag ASN yang telah bekerja selama paling singkat lima tahun secara berturut-turut yang memiliki alasan pribadi dan mendesak. Beberapa hal yang masuk kedalam kriteria alasan pribadi dan mendesak, yakni mengikuti atau mendampingi pasangan sah tugas negara/tugas belajar di dalam/luar negeri, mendampingi pasangan sah bekerja di dalam/luar negeri, menjalani program untuk mendapatkan keturunan, mendampingi anak yang berkebutuhan khusus, mendampingi anggota keluarga (suami/isteri/anak) yang membutuhkan perawatan khusus, dan/atau mendampingi/merawat orang tua/mertua yang sakit/uzur.

---

<sup>82</sup> Pembuktian bahwa menderita sakit keras adalah dengan dilampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.

## BAB III

### PEMBAHASAN

#### A. Perbandingan Penerapan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Bagi Pekerja Laki-Laki dengan Negara Lain

##### 1. Penerapan *Paternity Leave* di Indonesia

Pengaturan cuti istri melahirkan di Indonesia pertama kali diatur dalam Pasal 93 ayat (4) huruf e Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari. Apabila pekerja laki-laki di Indonesia merasa perlu waktu lagi dalam pendampingan istri melahirkan, maka pekerja harus mengambil kuota cuti tahunan yang pekerja miliki. Sementara itu, perusahaan swasta PT. Unilever Indonesia, Tbk memiliki durasi cuti pendampingan istri melahirkan yang berbeda dengan UU Ketenagakerjaan. Durasi cuti yang diberikan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk, yakni selama maksimal tiga minggu yang pada awalnya PT. Unilever Indonesia, Tbk memberikan cuti kepada pekerja laki-laki selama lima hari.<sup>83</sup>

Selanjutnya, pemerintah dengan ini DPR RI telah mengajukan Rancangan Undang-Undang tentang Kesehatan Ibu dan Anak yang pertama kali diusulkan pada 17 Desember 2019. Dalam RUU KIA tersebut DPR mengajukan jumlah cuti pendampingan persalinan yang dapat diambil oleh pekerja meningkat

---

<sup>83</sup> *Unilever Perpanjang Paternity Leave Hingga 3 Minggu untuk Pegawainya*, terdapat dalam <https://www.unilever.co.id/news/press-releases/2018/paternity-leave-2018/>. Terakhir diakses 28 Juli 2023



menjadi 40 hari. RUU KIA tersebut merupakan hasil harmonisasi Badan Legislasi pada 9 Juni 2022. Namun, hingga penulis menulis karya ilmiah ini belum ada kelanjutan terkait bagaimana langkah selanjutnya tentang kelanjutan RUU KIA tersebut. Agenda terakhir pada 28 November 2022 yang berkaitan dengan pembahasan RUU KIA, yakni Pembicaraan Tingkat I Rapat Kerja oleh Komisi VIII DPR RI dengan Kementerian Sosial Republik Indonesia (Kemensos), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PP dan PA), Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham), Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dan Ketua Dewan Perwakilan Daerah RI (DPD RI).<sup>84</sup>

## **2. Penerapan *Paternity Leave* di Jepang**

Pengaturan mengenai *paternity leave* di Jepang diatur sejak diberlakukannya *Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members*<sup>85</sup> (Act. No. 76 of May 15, 1991) yang efektif berlaku pada 1 April 1992. Selanjutnya, *Act on Childcare leave, etc.* beberapa kali mengalami amandemen. Amandemen terjadi pada tahun 2021 dan berlaku pada tahun 2022 (Act. No. 58 of June 9, 2021).

---

<sup>84</sup> RUU tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, terdapat dalam <https://www.dpr.go.id/uu/detail/id/308>. Terakhir diakses pada 28 Juli 2023

<sup>85</sup> Dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai Undang-Undang tentang Cuti Pengasuhan Anak dan Perawatan Keluarga

Undang-Undang tentang Cuti Pengasuhan Anak dan Perawatan Keluarga secara garis besar diperuntukkan untuk membangun keseimbangan kehidupan keluarga dan pekerjaan (*work-life balance*) serta menciptakan masyarakat yang aman dan berkelanjutan. Undang-undang ini merupakan upaya untuk mempromosikan dukungan terhadap pekerja untuk mengakomodasi kebutuhan rumah tangga dan pekerjaan.<sup>86</sup>

Pemerintah Jepang memberikan beberapa hak untuk mengurus anak di antaranya, yakni *Maternity Leave*, *Childcare Leave*, *Childcare Leave Allowance*, dan *Parental Leave in Practice*.<sup>87</sup> Pekerja yang berhak untuk mendapatkan cuti pendampingan istri melahirkan, yakni setidaknya sudah bekerja selama satu tahun di perusahaan yang sama.<sup>88</sup> Peraturan terbaru mengenai *paternity leave* di Jepang memperbolehkan pegawai laki-laki untuk mengambil hingga empat minggu dalam waktu delapan minggu setelah kelahiran anak dan membedakan cuti *paternity* dengan cuti mengurus anak<sup>89</sup> dan pekerja berhak untuk mendapatkan tunjangan hingga 80 persen dari gaji

---

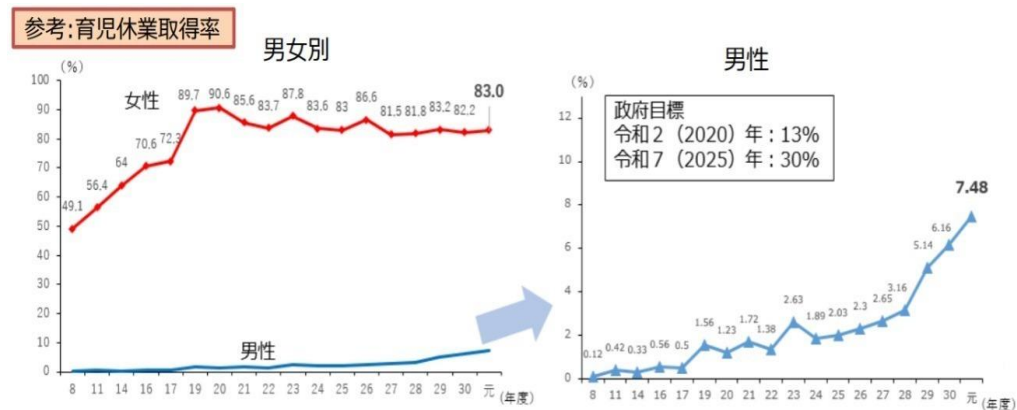
<sup>86</sup> *Outline of the Act on Childcare Leave/Caregiver Leave*, terdapat dalam [https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02\\_en.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02_en.pdf). Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023

<sup>87</sup> Arzaqia Luthfi Yani *Maternity, Paternity, and Childcare Leave in Japan*, terdapat dalam <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1>. Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023

<sup>88</sup> *A Japanese Politician Is Taking Paternity Leave. It's a Big Deal*, terdapat dalam <https://www.nytimes.com/2020/01/15/world/asia/japan-koizumi-paternity-leave.html>. Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023

<sup>89</sup> 育児・介護休業法について, terdapat dalam <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>. Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023

pekerja,<sup>90</sup> tepatnya 67 persen dari gaji yang diterimanya.<sup>91</sup> *Paternity leave* dapat diajukan dua minggu sebelum terjadinya kelahiran.<sup>92</sup> Selain itu, selama mengambil cuti paternitas pekerja mendapatkan pembebasan premi asuransi sosial.<sup>93</sup>



Sumber: Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan Jepang

Grafik di atas merupakan grafik tingkat pengambilan cuti pengasuhan anak yang membandingkan berdasarkan jenis kelamin pekerja. Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pengambilan cuti pekerja perempuan pada tahun 2019 sebesar 83 persen, nilai ini lebih tinggi daripada pekerja laki-laki yang pengambilan cuti pengasuhan anak sebesar 7,48 persen. Meskipun tingkat pengambilan cuti paternitas (cuti pengasuhan anak oleh pekerja laki-laki) di

<sup>90</sup> Chris Lau, *Japan wants 85% of Male Workers to Take Paternity Leave, but Fathers are too Afraid to Take it*, terdapat dalam <https://edition.cnn.com/2023/03/26/asia/japan-paternity-leave-policy-challenges-intl-hnk-dst/index.html>. Terakhir diakses 26 Juli 2023

<sup>91</sup> 外国人も利用できる「産前産後の休暇・育児休業制度」, terdapat dalam <https://lighthouse88.com/foreigner-consultation/maternity-and-childcare-leave/>. Terakhir diakses tanggal 26 Juli 2023

<sup>92</sup> *Changes in the childcare leave system in October 2022 (Paternity leave)*, terdapat dalam [https://www.ew-sr.com/announce\\_59820.html](https://www.ew-sr.com/announce_59820.html). Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023

<sup>93</sup> 「パパ休暇」の内容や取得条件とは。通常の育児休業との違いを解説, terdapat dalam <https://jp.indeed.com/求人広告/c/info/detail-and-requirement-of-dad-leave#:~:text=パパ休暇は、対象と、書>を発行します. Terakhir diakses tanggal 28 Juli 2023

Jepang tergolong rendah (lebih rendah daripada tingkat pengambilan cuti pekerja perempuan) setidaknya dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pengambilan *paternity leave* di Jepang mengalami peningkatan di setiap tahunnya.

Pemerintah Jepang menargetkan pengambilan cuti pengasuhan anak bagi pekerja laki-laki meningkat pada tahun 2025 sebesar 30 persen (naik sekitar 22 persen dari data tahun 2019).<sup>94</sup> Adanya amandemen ke arah yang lebih baik pada UU tentang pengurusan anak membuktikan bahwa pemerintah Jepang menganggap serius pentingnya kehadiran undang-undang yang menjamin keterlibatan orang tua dalam mengurus anak demi masa tumbuh kembang anak. Selain itu, Menteri Lingkungan Hidup Jepang, Shinjiro Koizumi mengambil cuti *paternity* selama dua minggu sebagai bentuk dukungan terhadap perubahan gaya bekerja, dimana semua pekerja di lingkungan kementerian lingkungan dapat dengan mudah untuk mengambil cuti pendampingan melahirkan tanpa pertimbangan yang panjang.<sup>95</sup>

### **3. Penerapan *Paternity Leave* di Kanada**

Kanada merupakan salah satu negara yang tidak memisahkan *paternity leave* dengan *parental leave* (cuti mengurus anak). *Parental leave* di Kanada mulai diberlakukan pada tahun 1990, dengan durasi cuti selama 10 minggu,

---

<sup>94</sup> 育児・介護休業法について、*Loc. Cit*

<sup>95</sup> Arzaqia Luthfi Yani, *Loc. Cit*, Terakhir diakses tanggal 19 Juli 2023

disamping cuti melahirkan bagi pekerja perempuan selama 15 minggu. Selanjutnya diperpanjang menjadi 35 minggu pada tahun 2000.<sup>96</sup>

Pengaturan mengenai *parental leave* terbaru hasil amandemen tahun 2023 diatur dalam Pasal 206.1 ayat (1) hingga (6) Bab *Parental Leave* dalam *Canada Labour Code*. Pasal 206.1 ayat (1) *Canada Labour Code*, menjelaskan bahwa pegawai dapat mendapatkan hak *paternal leave* hingga 63 minggu diperuntukkan bagi pegawai yang memiliki anak baru lahir dan pegawai yang mengadopsi anak secara legal. Pekerja yang anaknya sakit rawat inap berhak untuk memperpanjang *parental leave*, durasi perpanjangan *parental leave* mengikuti lamanya anak pekerja yang dirawat inap.<sup>97</sup>

Periode pengambilan cuti *parental* ini adalah 78 minggu sejak anak lahir atau sejak sah menjadi anak adopsi pekerja. Pasal 206.1 ayat (3) *Canada Labour Code* mengatur apabila pekerja laki-laki dan perempuan secara bersamaan mengambil *parental leave* dan *maternity leave*, maka jumlah durasi cuti yang diambil tidak boleh lebih dari 71 minggu. Apabila pekerja telah terdaftar dalam *Employment Insurance* (Asuransi Pekerja), terdapat dua jenis tunjangan yang didapat pekerja, yaitu Tunjangan Standar *Parental* (*Standard Parental Benefits*) dan Tunjangan Perpanjangan *Parental* (*Extended Parental Benefits*). Tunjangan Standar *Parental*, yaitu tunjangan yang dibayarkan maksimal 35 minggu dan harus diklaim dalam jangka waktu 52 minggu (12 bulan) setelah

---

<sup>96</sup> *Statistics Canada Parental Leave, 1997 to 2022*, terdapat dalam [https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/14-28-0001/2023001/article/00009-eng.pdf?st=YA\\_NDAbc](https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/14-28-0001/2023001/article/00009-eng.pdf?st=YA_NDAbc). Terakhir diakses tanggal 21 Juli 2023

<sup>97</sup> Pasal 206.1 ayat (2.2) *Canada Labour Code R.S.C., 1985, c. L-2*.

anak lahir atau diadopsi, besaran tunjangan mingguan yang didapat sebesar 55 persen dari rata-rata penghasilan pekerja yang diasuransikan. Selanjutnya Tunjangan Perpanjangan *Parental* merupakan tunjangan yang dibayarkan untuk cuti maksimal 61 minggu dan harus diklaim dalam jangka waktu 78 minggu (18 bulan) setelah anak lahir atau diadopsi, besaran tunjangan yang dapat diklaim, yaitu sebesar 33 persen dari rata-rata penghasilan pekerja yang diasuransikan.<sup>98</sup>

Terdapat beberapa syarat harus dipenuhi oleh pekerja yang akan mengajukan *parental leave* di Kanada, yaitu Telah mendaftarkan *Employment Insurance* (Asuransi Ketenagakerjaan), Merupakan orang tua dari anak yang akan dilahirkan atau akan diadopsi, Pendapatan mingguan menurun setidaknya 40% dalam satu minggu terakhir, Telah mengasuransikan 600 jam kerja di 52 minggu sebelum mengambil cuti. Apabila pekerja orang asing, maka syarat yang perlu dipenuhi, yaitu nomor asuransi sosial yang berlaku.<sup>99</sup>

#### **4. Penerapan *Paternity Leave* di Finlandia**

Negara Nordik merupakan pelopor terhadap adanya pengakuan hak individu pekerja laki-laki sebagai ayah dalam skema cuti. Seluruh negara Nordik kecuali Islandia, pada tahun 1940-an telah mengembangkan skema cuti melahirkan berbayar dan pada tahun 1970-an mengembangkan skema *paternal leave*. Hadirnya *paternity leave* dianggap sebagai upaya agar ibu dan ayah dapat

---

<sup>98</sup> *Employment Insurance Maternity and Parental Benefits*, Terdapat dalam <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/maternity-parental.html>. Terakhir diakses tanggal 21 Juli 2023

<sup>99</sup> *EI Maternity and Parental Benefits*, terdapat dalam <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/eligibility.html>. Terakhir diakses 26 Juli 2023

berbagi tanggungjawab terhadap urusan domestik lebih spesifik mengasuh anak. Pada tahun 1978, Finlandia memberikan cuti pendampingan istri melahirkan berbayar dengan durasi selama dua minggu.<sup>100</sup> Tingkat pengambilan *paternity leave* di Finlandia pada tahun 1996 sebesar 7 persen.<sup>101</sup> Sehingga selanjutnya pada tahun 1991 pemerintah meningkat menjadi tiga minggu.

*Paternity leave* (dalam Bahasa Finnish *isyysvapaa*) diatur dalam *Employment Contracts Act*. Finlandia mengategorikan *Paternity leave* sebagai cuti berbayar yang termasuk ke dalam *Family Leave* (Cuti Keluarga). Beberapa cuti yang termasuk ke dalam cuti keluarga menurut pemerintah Finlandia di antaranya *Pregnancy leave*, *Parental leave* (*Maternity Leave*, *Paternity leave*, *Parental leave*), *Childcare leave*, dan *Partial Childcare leave*.<sup>102</sup> Durasi *paternity leave* yang dapat diambil, yakni selama 54 hari kerja (hari sabtu merupakan hari kerja) atau sekitar 9 minggu. Ayah dapat memilih untuk tinggal di rumah selama 1 hingga 18 hari pada waktu yang sama dengan ibu ketika ibu memperoleh tunjangan kelahiran atau tunjangan *parental*.<sup>103</sup> Pada tahun 2015 sebanyak 80 persen ayah di Finlandia mengambil *paternity leave* di saat yang sama ketika ibu juga mengambil cuti melahirkan.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> Guðný Björk Eydal dan Tine Rostgaard, *Policies Promoting Active Fatherhood in Five Nordic Countries*, terdapat dalam <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000012011>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

<sup>101</sup> Tuulikki Petäjänemi, *Promoting Equality in Finland: a Joint Responsibility*, terdapat dalam <https://doi.org/10.1108/09649429610122654>. Terakhir diakses 27 Juli 2023

<sup>102</sup> *Family Leave*, terdapat dalam <https://www.infofinland.fi/en/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/family-leave>. Terakhir diakses tanggal 21 Juli 2023

<sup>103</sup> *Paternity Allowance*, terdapat dalam <https://www.kela.fi/paternity-allowance>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

<sup>104</sup> Petteri, Johanna Lammi, Margaret, Johanna Hietamaki, dan Eija Räikkönen, *Loc. Cit*

Tunjangan yang akan diterima oleh pekerja akan disesuaikan dengan gaji bulanan, gaji dengan asuransi, pemasukan wiraswasta atau petani, keuntungan tertentu, kompensasi tertentu atas hilangnya pemasukan atau €37.21 (sesuai dengan upah minimum apabila tidak mendapat gaji).<sup>105</sup>

Finlandia merupakan salah satu negara yang menawarkan *paternity leave* untuk ayah wiraswasta (*self-employed fathers*).<sup>106</sup> Kela (Badan asuransi milik Pemerintah Finlandia)<sup>107</sup> menjelaskan bahwa wiraswasta di Finlandia juga berhak atas tunjangan orang tua. Tunjangan ini meliputi tunjangan persalinan, *paternity*, *parental*, dan tunjangan khusus persalinan. Jumlah tunjangan tersebut berdasarkan pada pendapatan tahunan yang telah dilaporkan dan tunduk pada asuransi YEL (*Self-Employed Persons' Pensions Act/ Undang-undang Pensiun Wiraswasta*) atau MYEL (*Farmers' Pensions Act/ Undang-undang Pensiun Petani*).<sup>108</sup> Selain wiraswasta, beberapa kelompok yang termasuk ke dalam pihak yang berhak untuk mendapatkan tunjangan *paternity* di antaranya, yakni pengangguran dan pelajar.<sup>109</sup>

## 5. Penerapan *Paternity Leave* di Singapura

---

<sup>105</sup> Amount and payment of Parental Allowances <https://www.kela.fi/parental-allowances-amount-and-payment>. Terakhir diakses tanggal 26 Juli 2023

<sup>106</sup> Anne Annink, Laura den Dulk, dan Bram Steijn, *Work-Family State Support for The Self-Employed Across Europe*, terdapat dalam <https://doi.org/10.1108/JEPP-01-2014-0006>, Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

<sup>107</sup> Finland - Kansaneläkelaitos, Kela (The Social Insurance Institution), terdapat dalam <https://socialprotection.org/connect/stakeholders/finland-kansanel%C3%A4kelaitos-kela-social-insurance-institution>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

<sup>108</sup> *Maternity, Paternity or Parental Allowance for Persons Who Are Self-Employed*, terdapat dalam <https://www.kela.fi/self-employed-persons-parenthood>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

<sup>109</sup> *Paternity Allowance, Loc.Cit*



*Paternity leave* berbayar di Singapura mulai diperkenalkan pada tahun 2013, yakni dengan durasi selama satu minggu (tujuh hari). Selanjutnya, undang-undang tersebut mengalami amandemen pada tahun 2017 yang menyebabkan adanya penambahan hari cuti paternitas menjadi dua minggu (14 hari). Dasar hukum cuti paternitas ini mengacu pada *Child Development Co-Savings (Amendment) Act 2021* yang mana dalam *New section 12HA* ayat (2) bahwa ayah yang berhak untuk mendapatkan tunjangan sebesar total pendapatan selama periode tersebut (periode *paternity leave* 14 hari). Pekerja berhak mendapatkan tunjangan yang diberikan pemerintah tidak akan lebih dari \$2,500 SGD per tujuh hari<sup>110</sup> dan mendapatkan *Baby Bonus Cash Gift* sebesar \$11,000 SGD untuk anak ke-1 dan 2, \$13,000 untuk anak ke-3 dan selanjutnya.<sup>111</sup>

Aturan *paternity leave* dua minggu tersebut akan tidak berlaku pada tahun 2024, sebab peraturan baru menerangkan bahwa pekerja laki-laki berhak untuk mendapatkan cuti paternitas selama empat minggu.<sup>112</sup> Syarat yang harus dipenuhi oleh seseorang yang akan mengajukan *Government-Paid Paternity Leave* (GPPL) di Singapura adalah anak yang akan dilahirkan harus warga negara Singapura, ayah dan ibu harus dalam ikatan perkawinan sah yang

---

<sup>110</sup> *Child Development Co-Savings Regulations*, terdapat dalam <https://sso.agc.gov.sg/SL/38A-RG2?DocDate=20230623>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

<sup>111</sup> *Baby Bonus Benefits and Support for New Parents*, terdapat dalam <https://www.cpf.gov.sg/member/infocenter/educational-resources/baby-bonus-benefits-and-support-for-new-parents>. Terakhir diakses 27 Juli 2023

<sup>112</sup> Amelia Teng, *Budget 2023: Paid Paternity Leave Doubled to 4 Weeks, Unpaid Infant Care leave from 6 to 12 days*, terdapat dalam <https://www.straitstimes.com/singapore/budget-2023-govt-doubles-paid-paternity-leave-from-two-to-four-weeks-unpaid-infant-care-leave-from-six-to-12-day>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Singapura sejak terjadinya pembuahan hingga kelahiran. Syarat tambahan lain, untuk pekerja harus bekerja di tempat yang sama setidaknya selama tiga bulan sebelum kelahiran, untuk wiraswasta harus bekerja secara terus menerus setidaknya selama tiga bulan di tempat yang sama dan ketika mengambil *paternity leave* harus tidak ada pendapatan.<sup>113</sup> Kewarganegaraan pengambil cuti tidak disyaratkan wajib warga negara Singapura, selama anak yang akan dilahirkan tersebut warga negara Singapura dan telah memenuhi syarat yang lain, maka pengambil cuti tersebut berhak untuk mengajukan GPPL di Singapura.<sup>114</sup>

Wakil Perdana Menteri Singapura, Lawrence Wong memaparkan fakta bahwa tingkat pengambilan cuti paternitas saat ini setidaknya ada di angka 50 persen, kondisi ini jelas lebih baik daripada data di tahun 2013 yang dikategorikan sangat rendah.<sup>115</sup> Data Kementerian Perkembangan Sosial dan Keluarga Singapura (*Ministry of Social and Family Development (MSF)*) yang diunggah di website resmi *Ministry of Social and Family Development* bahwa tingkat pengambilan cuti paternitas pada tahun 2019 adalah sebesar 55 persen, jumlah ini meningkat dua kali lipat dari data tahun 2013 yang hanya sebesar 25 persen.<sup>116</sup> Selanjutnya, Professor Jean Yeung menerangkan studi terhadap

---

<sup>113</sup> *Paternity Leave*, terdapat dalam <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023

<sup>114</sup> *Related Questions*, terdapat dalam <https://www.mom.gov.sg/faq/paternity-leave/am-i-eligible-for-paternity-leave-as-a-pr-or-a-foreigner-working-in-singapore>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023

<sup>115</sup> Nisha Rahim, DPM Lawrence Wong Calls on more Employers to Offer Additional Paternity Leave, terdapat dalam <https://sg.news.yahoo.com/lawrence-wong-more-employers-offer-additional-paternity-leave-140038393.html>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023.

<sup>116</sup> *Comparison Between Take-up Rate of Government-Paid Paternity Leave and Take-up Rate of Government Paid-Maternity Leave*, terdapat dalam <https://www.msf.gov.sg/media->

2,662 rumah tangga membuktikan bahwa panjangnya durasi *paternity leave* tidak hanya berdampak pada eratnya hubungan antara ayah dan anak, tetapi mengurangi konflik keluarga secara signifikan, meningkatkan kepuasan terhadap pernikahan, dan dikaitkan dengan perkembangan hasil sosio-emosional anak di usia dini. Dengan adanya *paternity leave* akan memberikan ibu kemungkinan bahwa setidaknya pasangan mereka akan hadir secara fisik ketika periode setelah melahirkan yang sangat berisiko akan mengalami depresi pasca melahirkan.<sup>117</sup>

## 6. Penerapan *Paternity Leave* di Australia

Skema *Paternity leave* di Australia lebih dikenal dengan istilah *Dad and Partner Pay*. *Dad and Partner Pay* merupakan bagian dari Cuti Parental berbayar yang disediakan oleh Pemerintah Australia. *Parental leave* di Australia umumnya terbagi menjadi tiga jenis, yakni *Unpaid Parental Leave* (Cuti Parental Tidak Berbayar), *Government-funded Parental Leave Pay* (Cuti Parental Berbayar yang ditanggung oleh Pemerintah), dan *Employer-funded Paid Parental Leave* (Cuti Parental yang ditanggung oleh Pemberi Kerja). Pengaturan mengenai *Dad and Partner Pay* mengacu pada *Paid Parental Leave and Other Legislation Amendment (Dad and Partner Pay and Other Measures) Act 2012* No. 192, 2012.

---

[room/article/Comparison-Between-Take-up-Rate-of-Government-Paid-Paternity-Leave-and-Take-up-Rate-of-Government-Paid-Maternity-Leave](#). Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

<sup>117</sup> Mathew and Tay Melvin, *Commentary: More Paternity Leave is Promising, but Singapore could be so much Bolder*, terdapat dalam <https://lkyspp.nus.edu.sg/ips/publications/details/commentary-more-paternity-leave-is-promising-but-singapore-could-be-so-much-bolder>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

*Unpaid Parental Leave* dapat diambil oleh pekerja yang sudah bekerja setidaknya selama satu tahun di tempat kerja yang sama. Cuti ini dapat diambil ketika pekerja atau pasangannya akan melahirkan atau mengadopsi anak dengan durasi maksimal 12 bulan. Apabila pekerja merasa membutuhkan tambahan waktu cuti, maka pekerja juga berhak mengajukan tambahan selama 12 bulan *unpaid parental leave* (cuti yang dapat diambil maksimal selama 24 bulan/ dua tahun). Pekerja yang mengambil *unpaid parental leave* mendapatkan jaminan untuk bisa dipekerjakan kembali, apabila pekerja tidak mendapatkan jabatan yang sesuai (seperti sebelumnya), maka pekerja berhak untuk mengisi posisi kosong terdekat dengan jabatan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ada.<sup>118</sup>

Selanjutnya *Dad and Partner Pay* memiliki syarat yang lebih banyak, yakni setidaknya ayah atau pasangan merupakan ayah biologis dari anak, pasangan dari ibu yang melahirkan, orang tua angkat, pasangan dari orang tua, atau orang yang merawat anak sejak lahir berdasarkan perjanjian surogasi.<sup>119</sup> Durasi cuti berbayar *Dad and Partner Pay* yang dapat diambil oleh pekerja, yakni selama dua minggu (14 hari)<sup>120</sup> atau kurang dari dua minggu apabila tidak memenuhi

---

<sup>118</sup> *Parental Leave Best Practice Guide, Fair Work Ombudsman Australian Government*, terdapat dalam <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/best-practice-guides/parental-leave>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

<sup>119</sup> *Dad and Partner Pay*, terdapat dalam <https://www.servicesaustralia.gov.au/dad-and-partner-pay>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

<sup>120</sup> *Dad and Partner Pay Implications for Policy-makers and Practitioners*, terdapat dalam [https://aifs.gov.au/sites/default/files/cfca/pubs/papers/a143831/cfca12\\_0.pdf](https://aifs.gov.au/sites/default/files/cfca/pubs/papers/a143831/cfca12_0.pdf). Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

kriteria yang telah ditetapkan dalam undang-undang<sup>121</sup> dengan upah minimum nasional yang dibayarkan setiap minggunya.<sup>122</sup>

## 7. Penerapan *Paternity Leave* di Malaysia

*Paternity Leave* di Malaysia (*Cuti Paterniti*) diatur dalam Seksyen 60 FA Akta Kerja 1955 (*Pindaan 2022*). Adanya adendum terhadap Akta Kerja 1955 pada tahun 2022 menyebabkan adanya perubahan durasi cuti pendampingan istri melahirkan di Malaysia. Sebelum hadirnya adendum Akta Kerja 1955 tersebut, pekerja di sektor swasta tidak mengenal adanya cuti pendampingan istri melahirkan.<sup>123</sup> Namun, dengan adanya perubahan terhadap Akta Kerja 1955, saat ini pekerja swasta di Malaysia berhak mendapatkan cuti pendampingan istri melahirkan secara berbayar dengan durasi selama tujuh hari secara berturut-turut. Hal ini sejalan dengan adanya Konvensi ILO tentang *Maternity Protection Convention*, 2000 yang memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai swasta untuk mengasuh anak mereka yang baru lahir dan mendampingi istri melahirkan, serta untuk menyelesaikan beberapa urusan administrasi kelahiran anak.<sup>124</sup>

---

<sup>121</sup> Article 10 Section 4 Paid Parental Leave and Other Legislation Amendment (Dad and Partner Pay and Other Measures) Act 2012 No. 109, 2012

<sup>122</sup> Dad and Partner Pay: Helping You Care for Your New Child, <https://raisingchildren.net.au/grown-ups/fathers/services-support/dad-partner-pay>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

<sup>123</sup> Charles Chau, *Malaysia's Parliament Has Amended The Employment Act, Which Will Extend The Three-Day Paternity Leave To Seven Days*, terdapat dalam <https://hrmasia.com/malaysia-raises-paternity-leave-to-7-days/>. Terakhir diakses tanggal 17 September 2023

<sup>124</sup> Mohd Shahril Nizam Md Radzi, *Ulasan Perundangan Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022)*, terdapat dalam <https://jurnal.dbp.my/index.php/Kanun/article/view/8796>. Terakhir diakses tanggal 17 September 2023

## **B. Kondisi Ideal Penerapan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Bagi Pekerja Laki-Laki di Indonesia**

Sebagaimana hasil penelitian yang telah peneliti tuliskan dalam sub-bab sebelumnya yang membahas perbandingan penerapan *paternity leave* di enam negara, yaitu Jepang, Kanada, Finlandia, Singapura, Australia, dan Malaysia dapat ditarik kesimpulan bahwa kelima negara tersebut memiliki kesamaan bahwa kelima negara tersebut memiliki *paternity leave* yang berbayar. Pemerintah dari keenam negara tersebut menjamin bahwa para pekerja laki-laki yang berhak untuk mengambil cuti paternitas akan mendapatkan gajinya selama dalam masa cuti tersebut. Apabila durasi cuti yang dapat pekerja laki-laki ambil dari keenam negara tersebut dirata-rata, maka rata-rata cuti yang disediakan oleh keenam negara tersebut lebih lama durasinya dari Indonesia. Meskipun Australia hanya memberikan dua minggu *Dad and Partner Pays*, tetapi Australia juga menyediakan cuti parental *unpaid* yang jangka waktunya bisa diambil hingga dua tahun.

Beberapa negara yang menjadi subjek penelitian penulis seperti Jepang dan Singapura pada awalnya memberikan cuti pendampingan melahirkan selama dua minggu. Namun, baru-baru ini tepatnya pada tahun 2023 pemerintah kedua negara tersebut melakukan amandemen terhadap undang-undang terkait. Jepang dan Singapura sama-sama menambah waktu cuti pendampingan istri melahirkan selama dua minggu. Jadi, total cuti yang didapatkan pekerja menjadi empat minggu. Hal ini mencerminkan bahwa pemerintah menganggap serius soal dampak positif dari adanya cuti pendampingan istri melahirkan.

Durasi cuti pendampingan istri melahirkan yang diberikan oleh negara-negara di Asia tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara barat seperti Finlandia. Hal ini disebabkan salah satunya karena masih mengakarnya budaya patriarki yang mengotak-ngotakkan peran gender dalam mengurus urusan domestik. Perempuan identik dengan mengurus anak dan rumah tangga, sementara Laki-laki identik dengan bekerja mencari nafkah. Hadirnya *paternity leave* di Finlandia salah satunya bertujuan untuk mendobrak stigma bahwa perempuan juga bisa bekerja dan laki-laki juga bisa mengurus anak.

Apabila berbicara soal kondisi ideal yang dapat diterapkan untuk cuti pendampingan melahirkan istri, maka penulis akan sedikit membahas tentang beberapa kemungkinan yang bisa terjadi terhadap ibu dan bayi setelah terjadinya proses melahirkan yang dapat menjadi pertimbangan terhadap bagaimana kondisi ideal penerapan cuti pendampingan melahirkan bagi istri, di antaranya:

1. Pengurusan Administrasi Kelahiran

Kelahiran seseorang merupakan peristiwa hukum. Akibat hukum akan timbul dari kelahiran seorang anak. Kelahiran akan menyebabkan seseorang berkedudukan sebagai subjek hukum dan menimbulkan hubungan hukum antara orang tua dan anak.<sup>125</sup> Kelahiran seorang anak pun secara simultan akan menimbulkan hak untuk mendapatkan kewajiban pemeliharaan dari orang tuanya.<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> Sudikno Mertokusumo, *Loc. Cit*

<sup>126</sup> Lukman Santosa, Yahyanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ctk. Kesatu, Setara Press, Malang, 2016. hlm. 73

Dalam rangka memenuhi hak anak terhadap pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan hak-hak lain, maka orang tua wajib mendaftarkan akta kelahiran anak.<sup>127</sup> Manfaat akta kelahiran di antaranya berkaitan dengan pembuktian dalam pengurusan warisan, syarat pendaftaran lembaga pendidikan.<sup>128</sup> Selain pengurusan akta kelahiran, orang tua pun harus memperbarui Kartu Keluarga. Oleh karena itu, durasi cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari sangat tidak cukup untuk mengurus dokumen-dokumen kelahiran.

## 2. *Baby Blues Syndrome*

Masa-masa awal melahirkan dan menyusui merupakan masa yang sulit dilalui bagi sebagian besar ibu. Selain harus bisa menyesuaikan dengan kehidupan baru, menahan rasa sakit pada saat melahirkan, pascamelahirkan, dan menyusui merupakan hal yang harus dilewati ibu. Beratnya menjadi ibu baru, maka tidak heran jika sekitar 50-80 persen ibu melahirkan mengalami *baby blues syndrome*. Sindrom ini akan menyerang psikis ibu-ibu baru pada masa pasca melahirkan. Gejala yang timbul, yakni adanya perubahan emosional, ibu cenderung merasa sedih, khawatir, marah, serta cemas setelah melahirkan dan mulai muncul pada hari ke 1-5 pasca melahirkan dan berangsur-angsur mereda dalam 10 hari.<sup>129</sup> Menurut laman [www.halodoc.com](http://www.halodoc.com), kondisi *baby blues* yang terus memburuk dan terjadi lebih dari 14 hari dikhawatirkan akan mengarah pada kondisi yang lebih serius,

---

<sup>127</sup> Hari Harjanto Setiawa, *Akta Kelahiran sebagai Hak Identitas Diri Kewarganegaraan Anak*, terdapat dalam <https://doi.org/10.33007/inf.v3i1.520>. Terakhir diakses tanggal 30 Juli 2023

<sup>128</sup> Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Ctk. Kesatu, Jakarta, 2002. hlm. 42

<sup>129</sup> *Baby Blues: Gejala, Mencegah dan Mengobati*, terdapat dalam <https://primayahospital.com/kejiwaan/baby-blues/>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023.



yakni *Postpartum Depression Syndrome* (Sindrom Depresi Pasca Melahirkan).<sup>130</sup>

Saat seperti inilah peran suami sangat diperlukan untuk membantu menenangkan istri, menjadi teman berbicara yang baik, merawat bayi, dan bahkan dapat membantu ibu dalam mengatur manajemen distribusi dan penyimpanan ASI.<sup>131</sup>

### 3. Risiko Keguguran

Keguguran menurut KBBI diartikan sebagai keluarnya janin dengan tidak sengaja sebelum waktu lahirnya.<sup>132</sup> Keguguran berdasarkan kejadian dapat dibagi menjadi dua, *spontaneous abortion* keguguran tanpa ada pengaruh dari luar dan *abortus provocatus* keguguran yang terjadi secara sengaja. Keguguran mempengaruhi tingginya tingkat kecemasan dan depresi di kehamilan selanjutnya dan akan terjadi hingga hampir tiga tahun setelah hamil dan melahirkan anak yang sehat.<sup>133</sup> Cuti berbayar yang dapat diambil oleh pekerja laki-laki bagi istri yang keguguran, yakni hanya selama dua hari. Padahal dukungan suami pada saat seperti ini sangatlah diperlukan. Afirmasi positif dari suami berperan agar ibu lekas bangkit dan meminimalisir trauma.<sup>134</sup>

### 4. Perdarahan dan Nifas

---

<sup>130</sup> *Postpartum Depression dan Baby Blues, Lebih Parah yang Mana?*, terdapat dalam <https://www.halodoc.com/artikel/postpartum-depression-dan-baby-blues-lebih-parah-yang-mana>. Diakses terakhir 23 Juli 2023

<sup>131</sup> *Peran Suami bagi Istri Menyusui*, terdapat dalam <https://www.klikdokter.com/ibu-anak/ibu-menyusui/peran-suami-bagi-istri-menyusui>. Diakses terakhir tanggal 23 Juli 2023

<sup>132</sup> *Keguguran*, terdapat dalam <https://kbbi.web.id/gugur>. Terakhir diakses 3 Agustus 2023

<sup>133</sup> Nia Ariestha Azis, Margaretha, *Strategi Coping Terhadap Kecemasan Pada Ibu Hamil dengan Riwayat Keguguran di Kehamilan Sebelumnya*, terdapat dalam <https://doi.org/10.22219/jipt.v5i1.3976>. Terakhir diakses tanggal 3 Agustus 2023

<sup>134</sup> Genesis Philia Wijaya, Erlin Erawan, *Pengalaman Traumatis Pada Wanita yang Mengalami Keguguran Berulang*, terdapat dalam <https://doi.org/10.33508/exp.v6i2>. Terakhir diakses tanggal 3 Agustus 2023

Masa nifas merupakan saat dimana organ reproduksi wanita sedang mengalami masa pemulihan untuk mempersiapkan kehamilan selanjutnya. Masa nifas terjadi sekitar enam hingga delapan minggu setelah terjadinya proses melahirkan.<sup>135</sup> Perhitungan masa nifas secara ilmu pengetahuan seperti yang telah dipaparkan di atas, yakni selama enam hingga delapan minggu, sementara itu Islam memiliki perhitungan tersendiri. Berdasarkan perkataan Ummu Salamah RA, “*Perempuan nifas di masa Rasulullah berdiam setelah nifas 40 hari,*” (HR Abu Dawud dan At-Turmudzi serta disahihkan Al-Hakim). Selain itu, adapun riset Mazhab Syafi'i yang menetapkan masa terlama perempuan mengalami pendarahan nifas, yakni tidak melewati dari 60 hari, lebih dari itu darah yang keluar tidak termasuk darah nifas.<sup>136</sup>

Selain organ dalam ibu yang diperhatikan, kondisi mental ibu selama masa nifas perlu juga untuk diperhatikan, berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI), melalui *Sampling Registration System (SRS)* tahun 2018 terjadi sekitar 76 persen kematian ibu yang terjadi pada masa persalinan dan pascapersalinan dengan rincian sebanyak 36 persen terjadi pada masa persalinan dan 40 persen terjadi pada pascapersalinan<sup>137</sup> dan data pada tahun 2017

---

<sup>135</sup> Alindya Diani, *Pentingnya Perawatan Selama Masa Nifas*, terdapat dalam <https://kanalpengetahuan.fk.ugm.ac.id/pentingnya-perawatan-selama-masa-nifas>. Diakses terakhir tanggal 23 Juli 2023

<sup>136</sup> Alhafiz Kurniawan, *Masa Nifas dalam Mazhab Syafi'i*, terdapat dalam <https://islam.nu.or.id/thaharah/masa-nifas-dalam-mazhab-syafi-i-r3Gwk>. Diakses terakhir tanggal 23 Juli 2023

<sup>137</sup> *Kemenkes Perkuat Upaya Penyelamatan Ibu dan Bayi*, terdapat dalam <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/kemenkes-perkuat-upaya-penyelamatan-ibu-dan-bayi>. Diakses terakhir tanggal 23 Juli 2023

sebanyak 27,1% kematian ibu disebabkan oleh perdarahan.<sup>138</sup> Perdarahan dapat terjadi ketika volume darah yang keluar tidak normal (lebih dari 500 ml).<sup>139</sup>

Selain itu, berdasarkan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, DPR RI memaparkan bahwa dalam rangka menjamin pemenuhan hak ibu, suami dan/atau keluarga, suami berhak mendapatkan hak cuti pendampingan:

- a. Melahirkan paling lama 40 (empat puluh hari); atau
- b. Keguguran paling lama tujuh hari.<sup>140</sup>

Cuti pendampingan persalinan yang saat ini berlaku berdasarkan Pasal 93 ayat (4) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni selama dua hari. Durasi cuti selama dua hari ini jelas tidak ideal untuk mengakomodir kondisi hal-hal yang terjadi pada masa pascapersalinan. Pascapersalinan merupakan tahapan baru bagi orang tua yang baru pertama kali memiliki anak khususnya ibu, ia akan mengalami perubahan hormonal setelah melahirkan, masa nifas, masa menyusui, bahkan yang paling buruk ibu akan mengalami perdarahan, dan/atau *baby blues*. Pada kondisi ini lah peran ayah sangat dibutuhkan. Cuti dua hari yang diakomodir oleh pemerintah Indonesia saat ini jelas bukan lah kondisi yang ideal.

Berdasarkan data survei yang peneliti lakukan dengan rentang waktu enam hari (Sejak 23 September 2023 hingga 27 September 2023) terhadap 35 responden

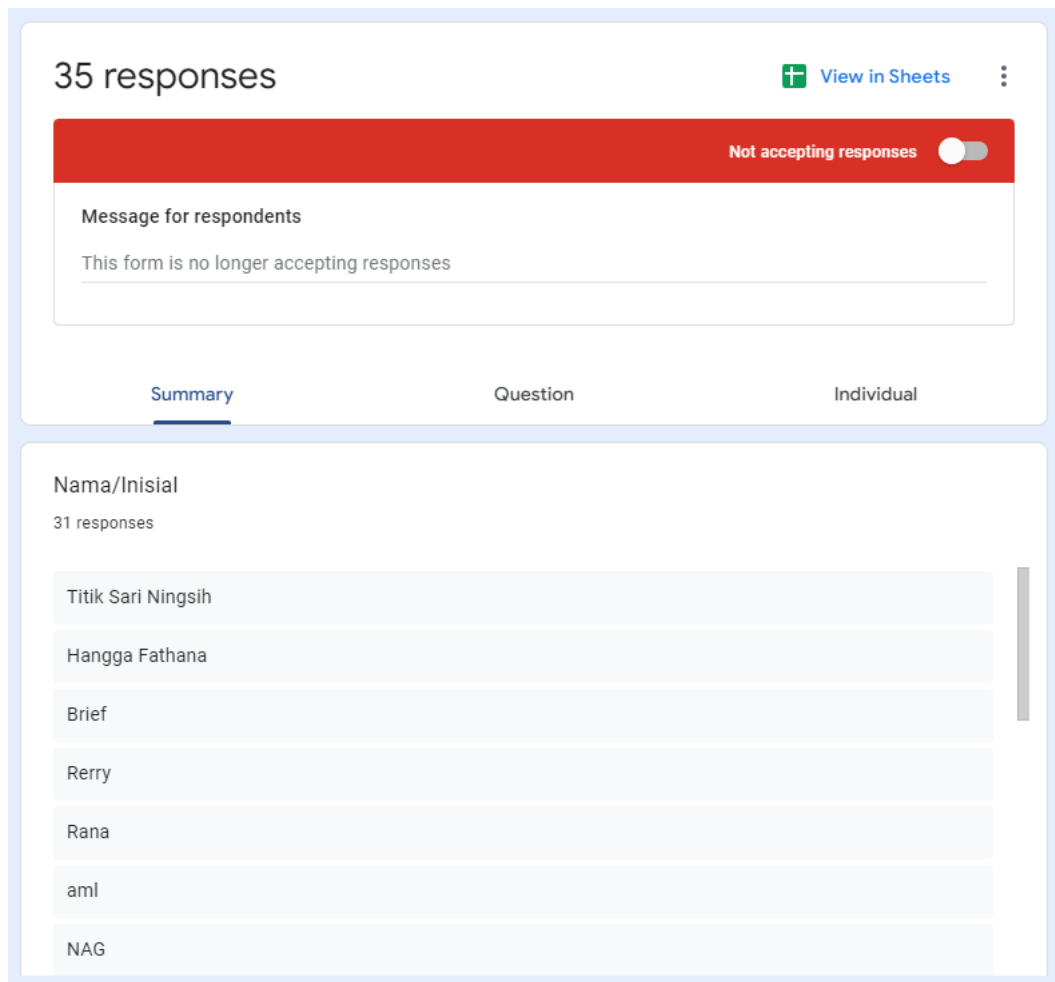
---

<sup>138</sup> Jumlah Darah Cukup, Turunkan Angka Kematian Ibu, terdapat dalam <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20180703/5326395/jumlah-darah-cukup-turunkan-angka-kematian-ibu/>. Terakhir diakses 4 Agustus 2023

<sup>139</sup> Penyebab Perdarahan Postpartum dan Penanganannya, terdapat dalam <https://www.alodokter.com/kenali-penyebab-perdarahan-post-partum-yang-dapat-berakibat-kematian>. Terakhir diakses 3 Agustus 2023

<sup>140</sup> Pasal 6 ayat (2) huruf a Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

perempuan dan laki-laki yang telah menikah dan memiliki anak dengan rincian 62,9 persen merupakan responden perempuan dan 37,1 persen responden laki-laki. Dengan hasil penelitian sebagai berikut:



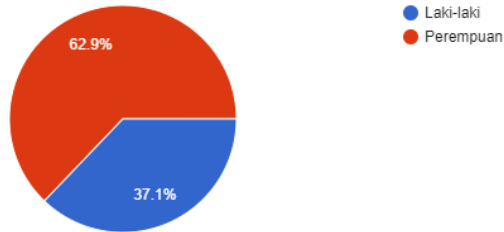
The screenshot displays a Google Forms summary page. At the top, it indicates '35 responses' and provides a 'View in Sheets' link. A red banner at the top right states 'Not accepting responses' with a toggle switch. Below this, a message for respondents reads: 'Message for respondents: This form is no longer accepting responses'. The page has three tabs: 'Summary' (selected), 'Question', and 'Individual'. The 'Summary' tab shows a list of responses for the question 'Nama/Inisial', with 31 responses listed: Titik Sari Ningsih, Hangga Fathana, Brief, Rerry, Rana, aml, and NAG.

Question	Response
Nama/Inisial	Titik Sari Ningsih
Nama/Inisial	Hangga Fathana
Nama/Inisial	Brief
Nama/Inisial	Rerry
Nama/Inisial	Rana
Nama/Inisial	aml
Nama/Inisial	NAG

### Jenis Kelamin

35 responses

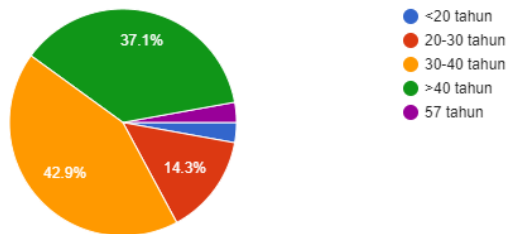
[Copy](#)



### Rentang Usia

35 responses

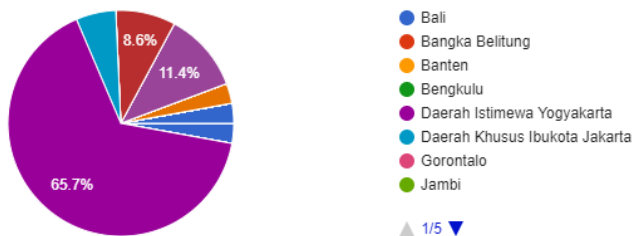
[Copy](#)



### Domisili Provinsi

35 responses

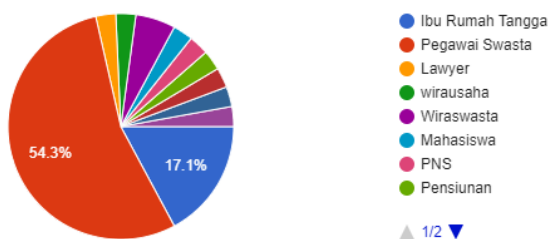
[Copy](#)



### Pekerjaan

35 responses

[Copy](#)

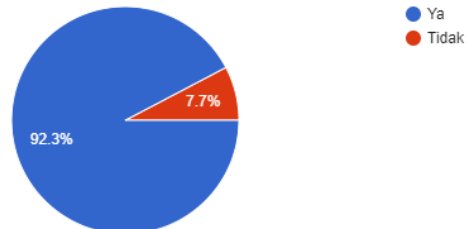


### Pertanyaan untuk Bapak

Apakah anda mengetahui adanya cuti pendampingan persalinan?

[Copy](#)

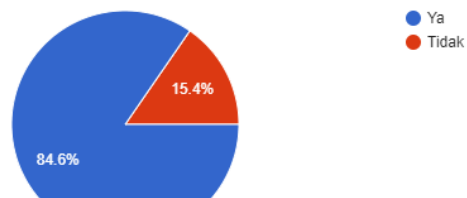
13 responses



Apakah tempat kerja anda memberikan hak untuk mendampingi istri melahirkan?

[Copy](#)

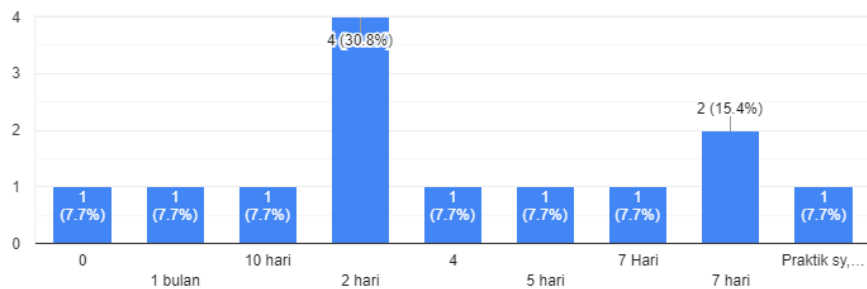
13 responses



Jika tempat kerja anda memberikan hak cuti pendampingan istri melahirkan, Berapa lama cuti pendampingan istri melahirkan yang diberikan oleh tempat kerja anda?

[Copy](#)

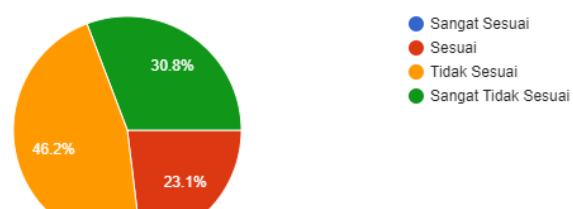
13 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah sesuai dengan kebutuhan anda?

[Copy](#)

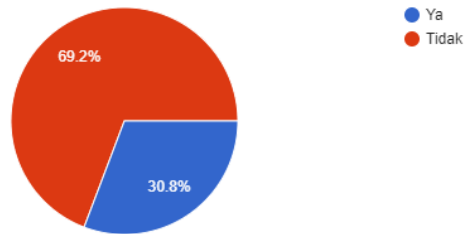
13 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir kondisi istri pascamelahirkan?

[Copy](#)

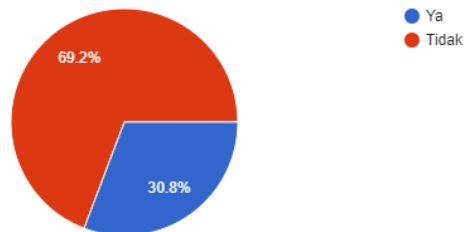
13 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir pengurusan administrasi kependudukan anak yang baru dilahirkan?

[Copy](#)

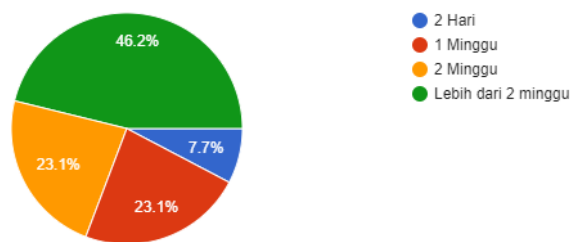
13 responses



Menurut anda, Berapa lama waktu cuti pendampingan istri melahirkan yang ideal?

[Copy](#)

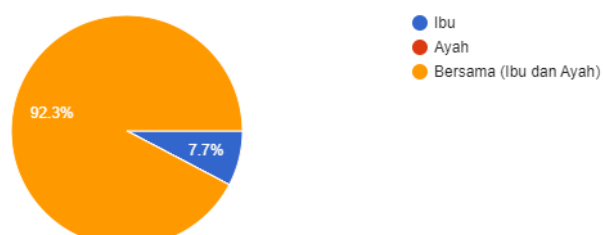
13 responses



Menurut anda, Siapa yang bertanggung jawab terhadap pengasuhan anak (pascamelahirkan)?

[Copy](#)

13 responses



Menurut anda, Apakah pendampingan suami pascamelahirkan membantu Ibu secara fisik dan mental?

[Copy](#)

13 responses



Menurut anda, Apabila istri anda seorang pekerja dan masa cuti melahirkan telah habis, Apakah anda memperbolehkan istri anda bekerja kembali?

[Copy](#)

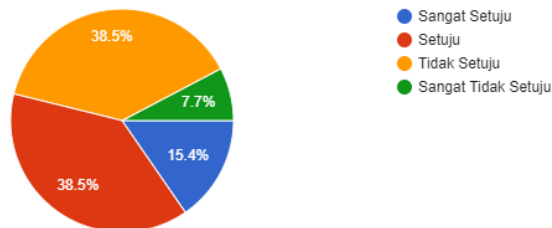
13 responses



Menurut anda, dengan berhentinya istri anda bekerja mempengaruhi perekonomian keluarga?

[Copy](#)

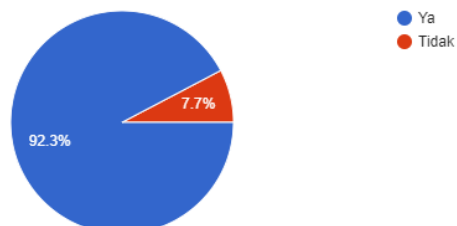
13 responses



Menurut anda, Apakah harus ada ketentuan yang jelas bahwa cuti pendampingan istri melahirkan harus terpisah dari cuti tahunan dan tidak ada pengurangan terhadap penghasilan (gaji yang diterima)?

[Copy](#)

13 responses

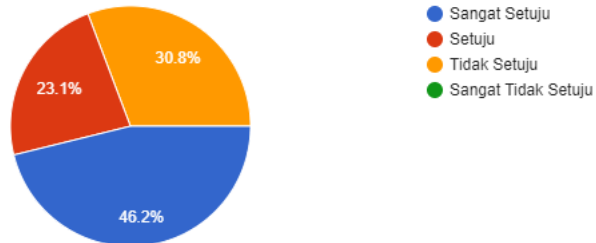




Apabila dalam RUU KIA (Rancangan Undang-undang Kesejahteraan Ibu dan Anak) mencanangkan maksimal 40 hari cuti, Apakah anda setuju?

[Copy](#)

13 responses

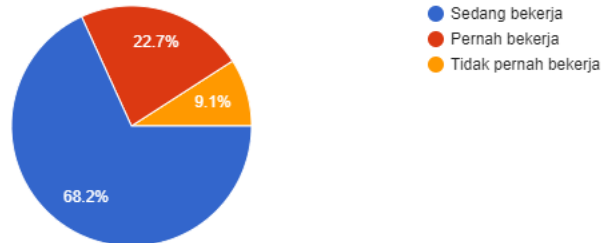


### Pertanyaan untuk Ibu

Apakah saat ini sedang/pernah bekerja?

 Copy

22 responses

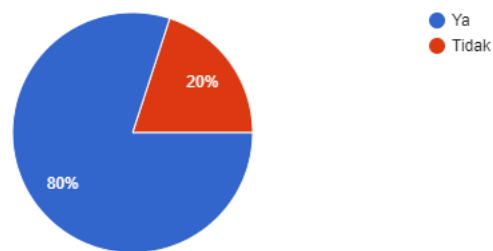


### Pertanyaan untuk Ibu bekerja

Apakah anda mengetahui adanya cuti pendampingan persalinan?

 Copy

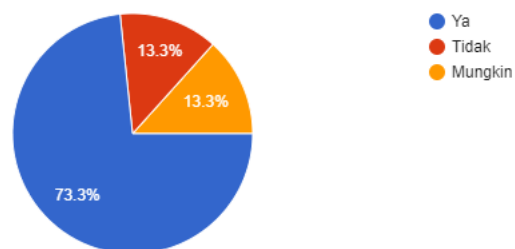
15 responses



Apakah tempat kerja anda memberikan hak untuk mendampingi istri melahirkan?

 Copy

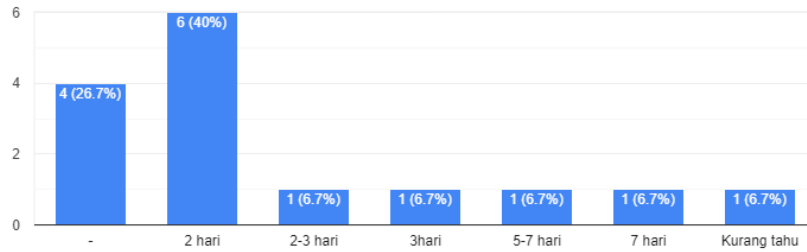
15 responses



Jika tempat kerja anda memberikan hak cuti pendampingan istri melahirkan, Berapa lama cuti pendampingan istri melahirkan yang diberikan oleh tempat kerja anda?

[Copy](#)

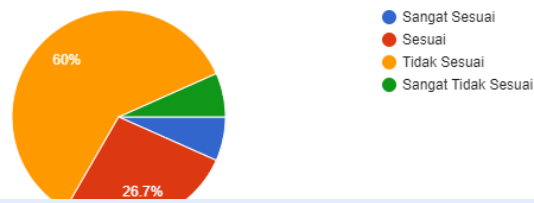
15 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah sesuai dengan kebutuhan anda?

[Copy](#)

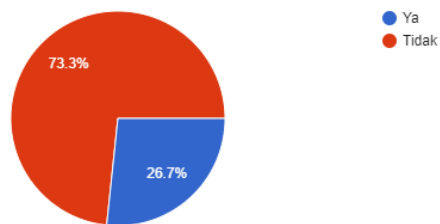
15 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir kondisi ibu pascamelahirkan?

[Copy](#)

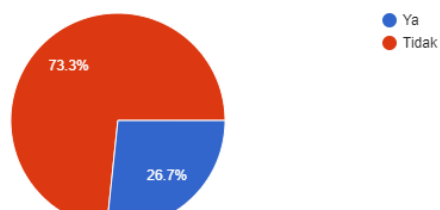
15 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir pengurusan administrasi kependudukan anak yang baru dilahirkan?

[Copy](#)

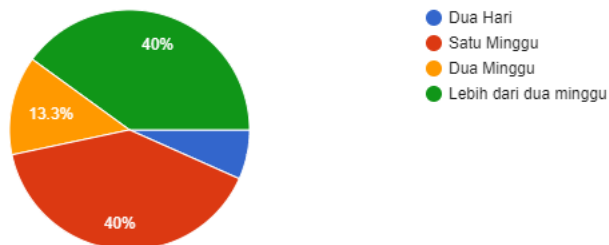
15 responses



Menurut anda, Berapa lama waktu cuti pendampingan istri melahirkan yang ideal?

[Copy](#)

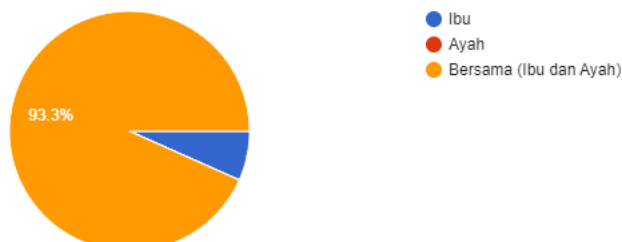
15 responses



Menurut anda, Siapa yang bertanggung jawab terhadap pengasuhan anak (pascamelahirkan)?

[Copy](#)

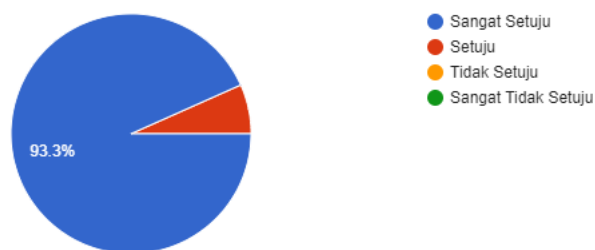
15 responses



Menurut anda, Apakah pendampingan suami pascamelahirkan membantu Ibu secara fisik dan mental?

[Copy](#)

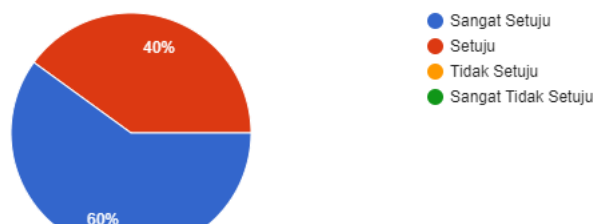
15 responses



Menurut anda, Apabila anda berhenti bekerja akan mempengaruhi perekonomian keluarga?

[Copy](#)

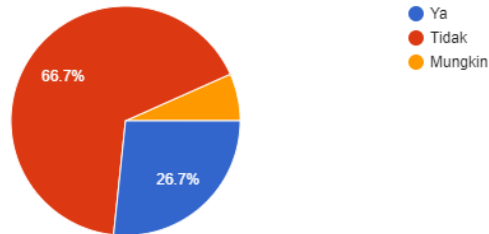
15 responses



Apakah anda memiliki keinginan untuk berhenti bekerja karena alasan mengurus anak?

[Copy](#)

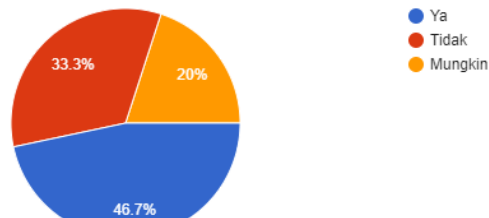
15 responses



Apabila suami anda memiliki hak cuti untuk mendampingi dengan jangka waktu tertentu, Apakah anda tidak akan berhenti kerja?

[Copy](#)

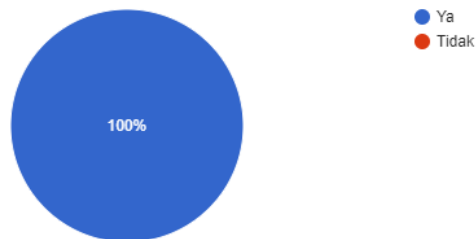
15 responses



Menurut anda, Apakah harus ada ketentuan yang jelas bahwa cuti pendampingan istri melahirkan harus terpisah dari cuti tahunan dan tidak ada pengurangan terhadap penghasilan (gaji yang diterima)?

[Copy](#)

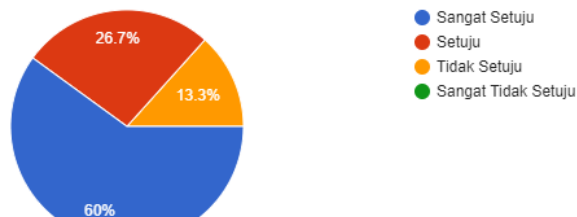
15 responses



Apabila dalam RUU KIA (Rancangan Undang-undang Kesejahteraan Ibu dan Anak) mencanangkan maksimal 40 hari cuti, Apakah anda setuju?

[Copy](#)

15 responses

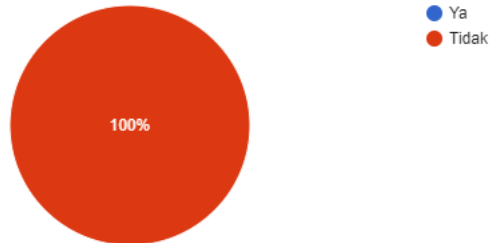


### Pertanyaan untuk Ibu tidak bekerja

Apakah anda mengetahui adanya cuti pendampingan persalinan?

[Copy](#)

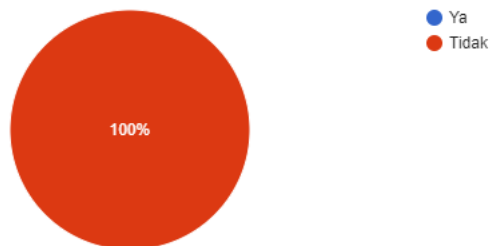
2 responses



Apakah kantor suami anda memberikan hak untuk mendampingi istri melahirkan?

[Copy](#)

2 responses



Jika tempat kerja suami anda memberikan hak cuti pendampingan istri melahirkan, Berapa lama cuti pendampingan istri melahirkan yang diberikan tempat oleh kerja tempat kerja suami anda?

2 responses

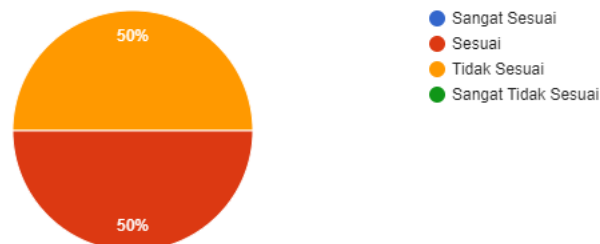
2 hari cukup

-

Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah sesuai dengan kebutuhan anda?

[Copy](#)

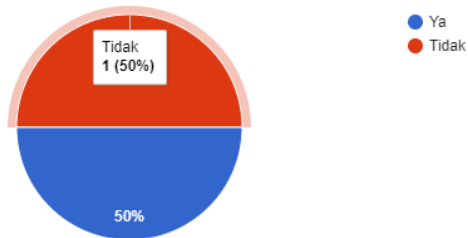
2 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir kondisi ibu pascamelahirkan?

[Copy](#)

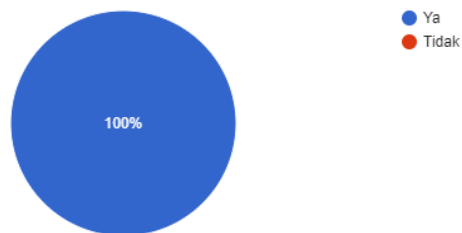
2 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir pengurusan administrasi kependudukan anak yang baru dilahirkan?

[Copy](#)

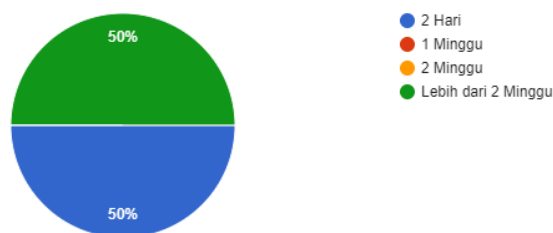
2 responses



Menurut anda, Berapa lama waktu cuti pendampingan istri melahirkan yang ideal?

[Copy](#)

2 responses



Menurut anda, Siapa yang bertanggung jawab terhadap pengasuhan anak (pascamelahirkan)?

[Copy](#)

2 responses



Menurut anda, Apakah pendampingan suami pascamelahirkan membantu Ibu secara fisik dan mental?

 Copy

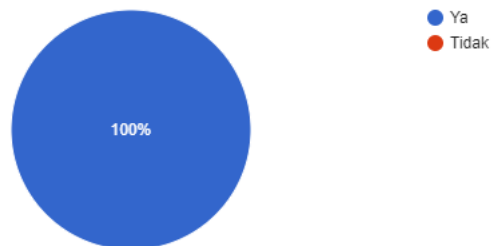
2 responses



Menurut anda, Apakah harus ada ketentuan yang jelas bahwa cuti pendampingan istri melahirkan harus terpisah dari cuti tahunan dan tidak ada pengurangan terhadap penghasilan (gaji yang diterima)?

 Copy

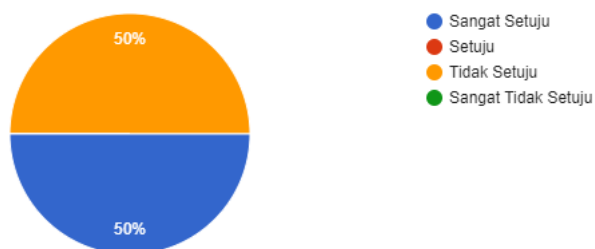
2 responses



Apabila dalam RUU KIA (Rancangan Undang-undang Kesejahteraan Ibu dan Anak) mencanangkan maksimal 40 hari cuti, Apakah anda setuju?

 Copy

2 responses



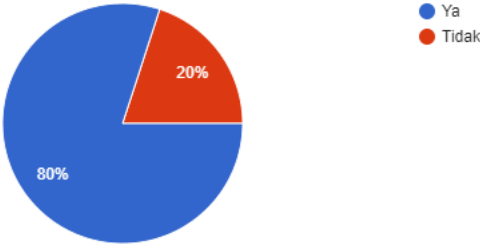


Pertanyaan untuk Ibu berhenti bekerja

Apakah saat ini anda berhenti bekerja?

 Copy

5 responses

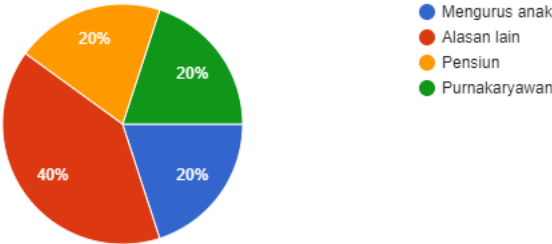


---

Apakah alasan anda berhenti bekerja?

 Copy

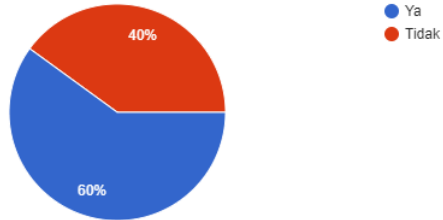
5 responses



Apakah tempat kerja anda memberikan hak untuk mendampingi istri melahirkan?

[Copy](#)

5 responses



Jika tempat kerja suami anda memberikan hak cuti pendampingan istri melahirkan, Berapa lama cuti pendampingan istri melahirkan yang diberikan tempat oleh kerja tempat kerja suami anda?

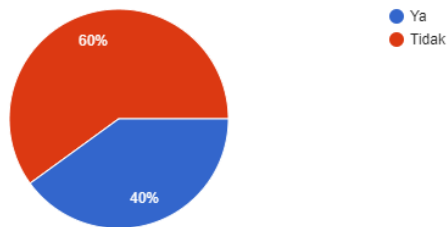
5 responses



Apakah suami anda menyatakan bahwa akan menjamin kondisi ekonomi yang sama seperti sebelum anda berhenti bekerja?

[Copy](#)

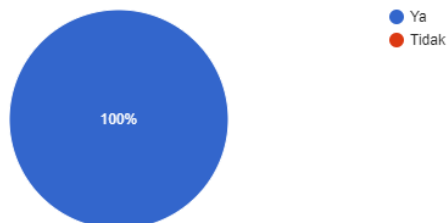
5 responses



Apakah anda mengetahui adanya cuti pendampingan persalinan?

[Copy](#)

5 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah sesuai dengan kebutuhan anda?

[Copy](#)

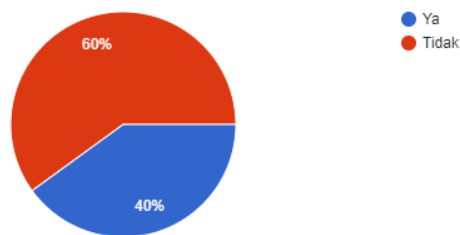
5 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir kondisi ibu pascamelahirkan?

[Copy](#)

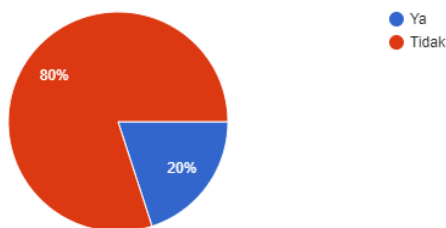
5 responses



Menurut anda, Apakah cuti pendampingan istri melahirkan selama dua hari (berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sudah dapat mengakomodir pengurusan administrasi kependudukan anak yang baru dilahirkan?

[Copy](#)

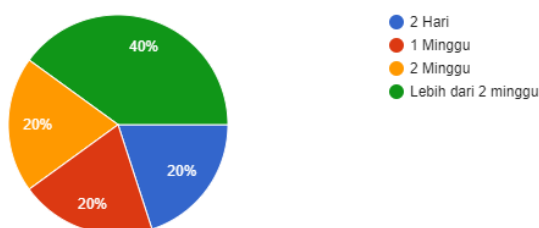
5 responses



Menurut anda, Berapa lama waktu cuti pendampingan istri melahirkan yang ideal?

[Copy](#)

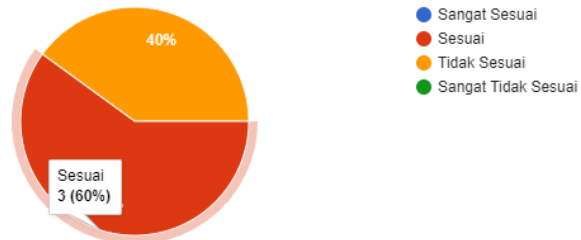
5 responses



Menurut anda, Apakah kondisi berhenti bekerja sesuai dengan keinginan anda?

[Copy](#)

5 responses



Menurut anda, Siapa yang bertanggung jawab terhadap pengasuhan anak (pascamelahirkan)?

[Copy](#)

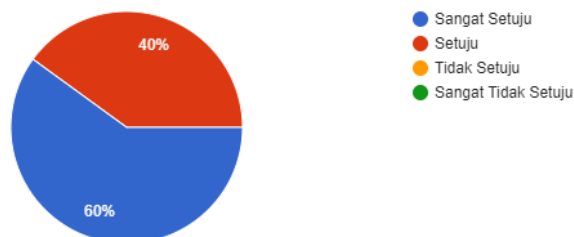
5 responses



Menurut anda, Apakah pendampingan suami pascamelahirkan membantu Ibu secara fisik dan mental?

[Copy](#)

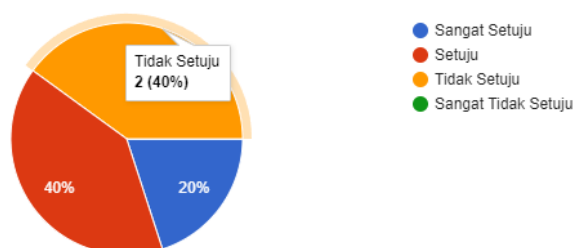
5 responses



Menurut anda, dengan berhentinya anda bekerja mempengaruhi perekonomian keluarga?

[Copy](#)

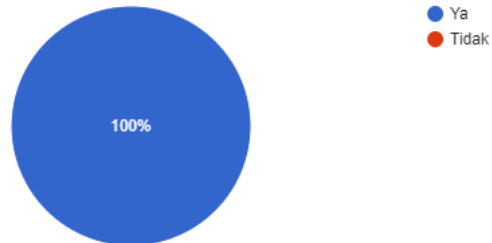
5 responses



Menurut anda, Apakah harus ada ketentuan yang jelas bahwa cuti pendampingan istri melahirkan harus terpisah dari cuti tahunan dan tidak ada pengurangan terhadap penghasilan (gaji yang diterima)?

[Copy](#)

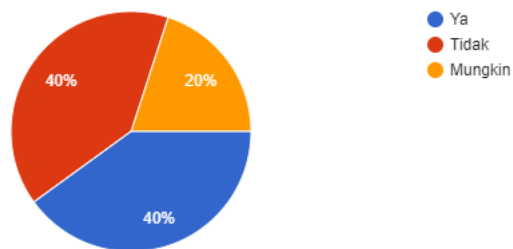
5 responses



Apakah anda memiliki keinginan untuk bekerja kembali?

[Copy](#)

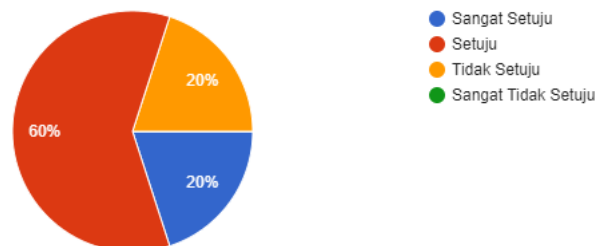
5 responses



Apabila dalam RUU KIA (Rancangan Undang-undang Kesejahteraan Ibu dan Anak) mencanangkan maksimal 40 hari cuti, Apakah anda setuju?

[Copy](#)

5 responses



Terhadap responden perempuan diperoleh data, bahwa sebanyak 50 persen responden menyatakan bahwa cuti pendampingan istri selama dua hari tidak sesuai dengan kebutuhan pascamelahirkan, kemudian sebanyak 31,8 persen menyatakan sesuai, 13,7 persen menyatakan sangat tidak sesuai, 4,5 persen menyatakan sangat sesuai. Selanjutnya 68,2 persen ibu menyatakan bahwa cuti pendampingan ibu melahirkan selama dua hari tidak cukup untuk mengakomodir kondisi ibu pascamelahirkan. Berkaitan dengan waktu ideal cuti pendampingan melahirkan menurut para responden, yakni sebanyak 50,1 persen responden memilih lebih dari dua minggu, 31,8 persen responden memilih satu minggu, 13,6 persen responden memilih dua hari, 4,5 persen responden memilih dua minggu. Berkaitan dengan pendampingan suami terhadap kondisi fisik dan mental ibu pascamelahirkan, 86,4 persen responden sangat setuju dan 13,6 persen responden setuju bahwa pendampingan suami pascamelahirkan membantu pemulihan mental dan fisik ibu.

Data yang diperoleh berdasarkan responden laki-laki, yakni sebanyak 92,3 persen responden mengetahui adanya cuti pendampingan persalinan dan sebanyak 7,7 persen responden tidak mengetahui adanya cuti pendampingan persalinan. Berkaitan dengan durasi cuti pendampingan yang diberikan oleh tempat kerja adalah sebanyak 0 hari 7,7 persen, 2 hari 30,8 persen, 5 hari 7,7 persen, 7 hari 30,8 persen, 10 hari 7,7 persen, 1 bulan 7,7 persen. Menurut responden, sebanyak 46,2 persen merasa durasi cuti pendampingan persalinan tidak sesuai dengan kebutuhan responden, dilanjutkan dengan 30,8 persen responden merasa sangat tidak sesuai, dan 23,1 persen responden merasa sesuai. Berkaitan dengan pengurusan

administrasi kependudukan anak, sebanyak 69,2 persen responden merasa durasi dua hari tersebut tidak dapat mengakomodir pengurusan administrasi. Selanjutnya, berkaitan dengan waktu ideal cuti pendampingan melahirkan menurut para responden, yakni sebanyak 46,3 persen responden memilih lebih dari dua minggu, 23,1 persen responden memilih dua minggu, 23,1 persen responden memilih satu minggu, 7,7 persen responden memilih dua hari. Berkaitan dengan pendampingan suami terhadap kondisi fisik dan mental ibu pascamelahirkan, 100 persen responden setuju bahwa adanya peran penting pendampingan suami terhadap mental dan fisik ibu.

Penambahan hari cuti pendampingan persalinan akan berdampak pada sehatnya pasar persaingan tenaga kerja karena dengan ditambahkan hari cuti, pekerja perempuan dapat memanfaatkan cuti melahirkannya untuk fokus pemulihan pascapersalinan dan tugas untuk mengurus bayi sementara dapat didelegasikan kepada suaminya. Selain itu, penambahan hari cuti pendampingan persalinan juga menjadi indikator meningkatnya kesejahteraan keluarga. Hasil penelitian Professor Jean Yeung yang dilakukan di Singapura menunjukkan dampak positif *paternity leave* akan muncul apabila pekerja mengambil cuti selama dua minggu atau lebih.<sup>141</sup> Panjangnya durasi cuti yang disediakan negara akan berbanding lurus dengan tingginya tingkat pengambilan cuti pekerja laki-laki. Seperti yang telah terjadi di Finlandia, Jepang, dan Finlandia. Angka pengambilan cuti perlahan-lahan meningkat seiring dengan ditambahkan durasi cuti dan benefit yang diberikan oleh pemerintah kepada pekerja.

---

<sup>141</sup> Wei-Jun Jean Yeung, Nanxun Li, *Loc. Cit*

Tingginya tingkat pengambilan cuti paternitas ini pun berdampak positif terhadap kesejahteraan keluarga. Mendapatkan hidup yang sejahtera merupakan hal yang dijamin oleh Pasal 28H UUD NRI Tahun 1945 bahwa Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dalam mendefinisikan tentang kesejahteraan keluarga, maka perlu dilihat dari beberapa indikator, salah satunya yang paling umum adalah adanya peran ayah dan ibu dalam keluarga. Keluarga yang sejahtera akan membentuk dan menciptakan generasi emas yang berkualitas. Berdasarkan keterangan Kepala *Center of Public Mental Health* Fakultas Psikologi UGM Diana Setiyawati, apabila anak tidak merasakan kehadiran orang tua dengan spesifik peran dan sosok ayah dalam hidupnya, maka akan menimbulkan beberapa dampak buruk seperti terhambatnya terhambatnya pembentukan identitas gender dan peran seksual, tingkat kepercayaan diri, dan lain-lain.<sup>142</sup>

Berdasarkan beberapa pertimbangan yang penulis paparkan, maka penulis berpendapat bahwa kondisi ideal cuti pendampingan istri melahirkan bagi pekerja pekerja laki-laki setidaknya mencakup masa pengurusan administrasi kelahiran anak, persiapan kembalinya ibu bekerja, dan mengakomodir kemungkinan terburuk yang terjadi, yaitu terjadinya *baby blues*. Maka, setidaknya pemerintah menyediakan cuti paternitas berbayar selama empat belas hari dan cuti ini dapat diambil beberapa hari sebelum masa kelahiran atau pada saat menjelang Hari

---

<sup>142</sup> Psikolog UGM Beberkan Dampak Minimnya Keterlibatan Ayah dalam Pengasuhan, terdapat dalam <https://ugm.ac.id/id/berita/23757-psikolog-ugm-beberkan-dampak-minimnya-keterlibatan-ayah-dalam-pengasuhan>. Terakhir diakses tanggal 2 Agustus 2023



Perkiraan Lahir (HPL). Pengajuan cuti paternitas ini dapat diajukan apabila ibu sudah mendapatkan HPL dari dokter atau bidan yang dibuktikan dengan adanya surat dari dokter atau bidan. Pada umumnya, tanda-tanda melahirkan dapat dirasakan ibu sebulan sebelum kelahiran.<sup>143</sup> Harapan penulis, pemerintah akan meningkatkan durasi cuti secara bertahap. Selain itu, pemerintah juga harus menjamin bahwa pekerja akan tetap pada posisi jabatannya ketika kembali dari cuti.

---

<sup>143</sup> *Kenali Tanda-Tanda Ibu Hamil akan Melahirkan*, terdapat dalam <https://www.halodoc.com/artikel/kenali-tanda-tanda-ibu-hamil-akan-melahirkan>. Terakhir diakses 24 Juli 2023

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Negara-negara yang menjadi subjek penelitian memiliki beberapa kesamaan di antaranya, Pemerintahnya menjamin bahwa pekerja yang menggunakan hak cuti paternitasnya akan mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Pemerintah negara-negara tersebut menganggap bahwa cuti paternitas merupakan cuti yang perlu diatur dalam peraturan perundang-undangannya terbukti dengan telah terjadinya beberapa kali amandemen ke arah yang lebih baik, salah satunya terkait dengan penambahan durasi cuti paternitas yang ditawarkan oleh pemerintah.
2. Kondisi ideal penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) bagi pekerja laki-laki di Indonesia, yakni Durasi waktu cuti selama empat belas hari kerja yang dapat diambil sebelum dan/atau saat melahirkan dengan pertimbangan adanya masa nifas dan kemungkinan *baby blues* yang akan dialami oleh ibu, Cuti paternitas dapat diambil oleh pekerja ketika ibu telah mendapatkan HPL dari dokter atau bidan dan adanya jaminan bahwa pekerja yang mengambil cuti pendampingan istri melahirkan tidak akan mendapatkan diskriminasi di tempat kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis papakan pada bab-bab sebelumnya. Adapun beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemerintah segera mengesahkan RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak atau setidaknya memberikan cuti kepada pekerja paling sedikit 14 hari kerja dengan harapan durasi cuti akan bertambah secara bertahap dan menjamin bahwa pekerja yang mengambil cuti pendampingan istri melahirkan tidak akan mendapatkan diskriminasi di tempat kerja. Mengingat Peraturan perundang-undangan di Indonesia yang berlaku saat ini hanya mengakomodir dua hari cuti pendampingan persalinan.
2. Sebaiknya pemerintah lebih memperhatikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kesejahteraan keluarga guna memberikan perlindungan hukum terhadap kesejahteraan keluarga di Indonesia.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Edisi IV, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, Ctk. Pertama, Prenada Media Group, Jakarta, 2015.
- Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional, dan Nasional*, Ctk. Pertama, Rajawali Pers, Depok, 2018.
- Eko, Wiwin, dan M. Firdaus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Fríða Rós Valdimarsdóttir, *Nordic Experiences with Parental Leave and Its Impact on Equality between Women and Men*, Nordic Council of Minister, Copenhagen, 2006.
- Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Ctk. Pertama, Edisi Pertama, Andi Offset, Yogyakarta, 2004.
- Hilary M. Lips, *A New Psychology of Women: Gender, Culture, and Ethnicity*, Edisi Keempat, Waveland Press, Illinois, 2017.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Ctk. Pertama, Setara Press, Malang, 2016.
- International Labour Office, *Maternity and paternity at Work Law and Practice Across the World*, Ctk. Pertama, International Labour Office, Jenewa, 2014.
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Kelima Belas, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Depok, 2015.
- M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*, Ctk. Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2012.
- Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2001.

Rachmat Trijono, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ctk. Pertama, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. Kesepuluh, Edisi Kesatu, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.

### **Jurnal**

Angga Sisca Rahadian, Puguh Prasetyoputro, Marya Yenita Sitohang, Tria Anggita Hafsari, *Paternity Leave: A Potential Policy for Improving Child Health*, terdapat dalam <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200215.032>. Terakhir diakses 15 Juni 2023.

Dwi Setyaningsih, *Gerakan Perempuan dalam Mendorong Pertumbuhan Norma Kesetaraan Gender Internasional*, terdapat dalam <https://doi.org/10.37631/populika.v10i1.471>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023.

Disha Raman, *Paternity Leave: A Human Right*, terdapat dalam <https://supremoamicus.org/wp-content/uploads/2019/03/A14v10.pdf>. Terakhir diakses 27 Juni 2023.

Hosking, Whitehouse, Baxter, "Duration of Leave and Resident Fathers' Involvement in Infant Care in Australia," terdapat dalam <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00766.x>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023.

Guðný Björk Eydal dan Tine Rostgaard, "Policies Promoting Active Fatherhood in Five Nordic Countries." terdapat dalam <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000012011>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023.

I Komang Prayoga Ariguna Dira, dan Anak Ayu Sri Wahyuni, Prevalensi Dan Faktor Risiko Depresi Postpartum di Kota Denpasar Menggunakan Edinburgh Postnatal Depression Scale, terdapat dalam <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum/article/view/21560>. Terakhir diakses 15 Juni 2023.

Mohd Shahril Nizam Md Radzi, *Ulasan Perundangan Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022)*, terdapat dalam <https://jurnal.dbp.my/index.php/Kanun/article/view/8796>. Terakhir diakses tanggal 17 September 2023

Munisah, Rahmawati Ika, Luluk Yuliati, dan Diyana Faricha Hanum, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Depresi Pascapersalinan*, terdapat dalam <http://dx.doi.org/10.30587/ijmt.v1i1.3318>. Terakhir diakses 15 Juni 2023.

Natasha, Jacqueline, dan Catherine, "Fathers' Influence on Their Children's Cognitive and Emotional Development: From Toddlers to Pre-K," terdapat dalam <https://doi.org/10.1080/10888690701762100>. Terakhir diakses tanggal 16 Juni 2023.

Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, terdapat dalam <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>. Terakhir diakses 27 Juli 2023.

Petteri, Johanna Lammi, Margaret, Johanna Hietamaki, dan Eija Räikkönen, "Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme," terdapat dalam <https://doi.org/10.1177/2158244019885389>. Terakhir diakses 21 Juni 2023.

Saprida, Zuul Fitriani Umari, *Sosialisasi Ijarah dalam Hukum Islam*, terdapat dalam <https://doi.org/10.36908/akm.v3i2.647>. Terakhir diakses tanggal 25 Juli 2023.

Siti Sukrilah, *Tafsir Pendidikan Tauhid Keluarga dalam Qs. Al-Baqarah 132-133*, terdapat dalam <http://dx.doi.org/10.18326/mdr.v6i2.277-300>. Terakhir diakses 16 Oktober 2023

Tuulikki Petäjaniemi, *Promoting Equality in Finland: a Joint Responsibility*, terdapat dalam <https://doi.org/10.1108/09649429610122654>. Terakhir diakses 27 Juli 2023

Wei-Jun Jean Yeung, Nanxun Li, *Edited by Daniel L Carlson, Paternity leave, family dynamics, and children's behavior in Singapore*, terdapat dalam <https://doi.org/10.1111/jomf.12896>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil.

Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah.

Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

*Act. No. 58 of June 9 2021 Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members.*

Akta Kerja 1955 (*Pindaan 2022*)

*Canada Labour Code R.S.C., 1985, c. L-2.*

*Child Development Co-Savings (Amendment) Act 2021.*

*Employment Contracts Act 2023.*

*Paid Parental Leave and Other Legislation Amendment (Dad and Partner Pay and Other Measures) Act 2012 No. 192, 2012.*

### **Konvensi Internasional**

Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia

Maternity Protection Convention, 1919

### **Data Elektronik**

*A Japanese Politician Is Taking Paternity Leave. It's a Big Deal*, terdapat dalam <https://www.nytimes.com/2020/01/15/world/asia/japan-koizumi-paternity-leave.html>. Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023.

Alhafiz Kurniawan, *Masa Nifas dalam Mazhab Syafi'I*, terdapat dalam <https://islam.nu.or.id/thaharah/masa-nifas-dalam-mazhab-syafi-i-r3Gwk>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

Alifia Putri Yudanti, *Sejarah Feminisme Barat, Perjuangan untuk Keadilan Gender*, terdapat dalam <https://kumparan.com/alifia-putri-yudanti/sejarah-feminisme-barat-perjuangan-untuk-keadilan-gender-1vJilGVAEsA/3>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023

Alindya Diani, *Pentingnya Perawatan Selama Masa Nifas*, terdapat dalam <https://kanalpengetahuan.fk.ugm.ac.id/pentingnya-perawatan-selama-masa-nifas>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

Amelia Teng, *Budget 2023: Paid Paternity Leave Doubled to 4 Weeks, Unpaid Infant Care leave from 6 to 12 days*, terdapat dalam <https://www.straitstimes.com/singapore/budget-2023-govt-doubles-paid-paternity-leave-from-two-to-four-weeks-unpaid-infant-care-leave-from-six-to-12-day>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

- Amount and payment of Parental Allowances <https://www.kela.fi/parental-allowances-amount-and-payment>. Terakhir diakses tanggal 26 Juli 2023
- Anita Haataja, *Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries*, terdapat dalam [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves\\_Nordic.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf). Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.
- Angie Mohr, reviewed by Somer Anderson, *The U.S. vs. Canada: Maternity Leave Differences*, terdapat dalam <https://www.investopedia.com/financial-edge/0512/maternity-leave-basics-canada-vs.-the-u.s..aspx>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.
- Anne Annink, Laura den Dulk, dan Bram Steijn, *Work-Family State Support for The Self-Employed Across Europe*, terdapat dalam <https://doi.org/10.1108/JEPP-01-2014-0006>, Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023
- Arzaqia Luthfi Yani, *Maternity, Paternity, and Childcare Leave in Japan*, terdapat dalam <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.
- Ayi Yusri Ahmad, *Peran Ayah dalam Pengasuhan Anak Perspektif Alquran*, terdapat dalam <https://tafsiralquran.id/peran-ayah-dalam-pengasuhan-anak-perspektif-alquran/>. Terakhir diakses 16 Juli 2023
- Baby Blues: Gejala, Mencegah dan Mengobati*, terdapat dalam <https://primayahospital.com/kejiwaan/baby-blues/>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023.
- Baby Bonus Benefits and Support for New Parents*, terdapat dalam <https://www.cpf.gov.sg/member/infocenter/educational-resources/baby-bonus-benefits-and-support-for-new-parents>. Terakhir diakses tanggal 27 Juli 2023.
- Changes in the childcare leave system in October 2022 (Paternity leave)*, terdapat dalam [https://www.ew-sr.com/announce\\_59820.html](https://www.ew-sr.com/announce_59820.html). Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023
- Charles Chau, *Malaysia's Parliament Has Amended The Employment Act, Which Will Extend The Three-Day Paternity Leave To Seven Days*, terdapat dalam <https://hrmasia.com/malaysia-raises-paternity-leave-to-7-days/>. Terakhir diakses tanggal 17 September 2023



*Child Development Co-Savings Regulations*, terdapat dalam <https://sso.agc.gov.sg/SL/38A-RG2?DocDate=20230623>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

Chris Lau, *Japan wants 85% of Male Workers to Take Paternity Leave, but Fathers are too Afraid to Take it*, terdapat dalam <https://edition.cnn.com/2023/03/26/asia/japan-paternity-leave-policy-challenges-intl-hnk-dst/index.html>. Terakhir diakses 26 Juli 2023.

*Comparison Between Take-up Rate of Government-Paid Paternity Leave and Take-up Rate of Government Paid-Maternity Leave*, terdapat dalam <https://www.msf.gov.sg/media-room/article/Comparison-Between-Take-up-Rate-of-Government-Paid-Paternity-Leave-and-Take-up-Rate-of-Government-Paid-Maternity-Leave>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023

Darshana Thakkar, *How Maternity and Paternity Leave Works In Canada*, terdapat dalam <https://canadianpayrollservices.com/how-maternity-and-paternity-leave-works-in-canada>. Terakhir diakses tanggal 18 Juni 2023.

*Dad and Partner Pay*, terdapat dalam <https://www.servicesaustralia.gov.au/dad-and-partner-pay>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

*Dad and Partner Pay: Helping You Care for Your New Child*, <https://raisingchildren.net.au/grown-ups/fathers/services-support/dad-partner-pay>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023

*Dad and Partner Pay Implications for Policy-makers and Practitioners*, terdapat dalam [https://aifs.gov.au/sites/default/files/cfca/pubs/papers/a143831/cfca12\\_0.pdf](https://aifs.gov.au/sites/default/files/cfca/pubs/papers/a143831/cfca12_0.pdf). Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023.

*Delapan Hak Cuti Karyawan Lengkap Menurut Aturan Terbaru*, terdapat dalam <https://employers.glints.com/id-id/blog/hak-cuti-karyawan/>. Terakhir diakses tanggal 18 Juni 2023.

*EI Maternity and Parental Benefits*, terdapat dalam <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/eligibility.html>. Terakhir diakses 26 Juli 2023.

*Employment Insurance Maternity and Parental Benefits*, terdapat dalam <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/maternity-parental.html>. Terakhir diakses tanggal 21 Juli 2023.

*Family-Friendly Policies Redesigning the Workplace of the Future*, terdapat dalam <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-02/UNICEF-family-friendly-policies-2019.pdf>. Terakhir diakses 27 Juni 2023.

*Family Leave*, terdapat dalam <https://www.infofinland.fi/en/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/family-leave>. Terakhir diakses tanggal 21 Juli 2023.

*Family Leave*, terdapat dalam <https://tem.fi/en/family-leave>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Fatherless: Mempertanyakan Keberadaan Ayah dalam Kehidupan Anak*, terdapat dalam <https://www.its.ac.id/news/2023/05/24/fatherless-mempertanyakan-keberadaan-ayah-dalam-kehidupan-anak/>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023.

Finland - Kansaneläkelaitos, Kela (The Social Insurance Institution), terdapat dalam <https://socialprotection.org/connect/stakeholders/finland-kansanel%C3%A4kelaitos-kela-social-insurance-institution>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023.

*Gender Equality*, terdapat dalam <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023.

*Hak Cuti Karyawan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*, terdapat dalam <https://www.dslalawfirm.com/id/cuti/amp/>. Terakhir diakses tanggal 16 Juni 2023.

*Maternity, Paternity at Work*, terdapat dalam [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_410183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410183.pdf). Terakhir diakses 21 Juni 2023.

*Isu Gender: Sejarah dan Perkembangannya*, terdapat dalam <https://thisisgender.com/isu-gender-sejarah-dan-perkembangannya/>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023.

*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, terdapat dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/cuti>. Terakhir diakses tanggal 16 Juni 2023.

*Kartini dan Kesetaraan Gender, No One Left Behind*, terdapat dalam <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13859/Kartini-dan-Kesetaraan-Gender-No-One-Left-Behind.html>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023.

*Kartini: Pembebasan Laki-laki dari Patriarki*, terdapat dalam <https://www.jurnalperempuan.org/wacana-feminis/kartini-pembebasan-laki-laki-dari-patriarki?locale=en>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023.

*Kemenkes Perkuat Upaya Penyelamatan Ibu dan Bayi*, terdapat dalam <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/kemenkes-perkuat-upaya-penyelamatan-ibu-dan-bayi>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023.

*Kenali Tanda-Tanda Ibu Hamil akan Melahirkan*, terdapat dalam <https://www.halodoc.com/artikel/kenali-tanda-tanda-ibu-hamil-akan-melahirkan>. Terakhir diakses 24 Juli 2023.

*Manfaat Suami Mendampingi Istri Melahirkan*, terdapat dalam <https://www.alodokter.com/melahirkan-berdua-lebih-mudah#:~:text=Memiliki%20seorang%20pendamping%20saat%20akan,lebi%20lancar%20menjalani%20proses%20persalinan>. Terakhir diakses tanggal 17 Juni 2023.

*Maternity, Paternity or Parental Allowance for Persons Who Are Self-Employed*, terdapat dalam <https://www.kela.fi/self-employed-persons-parenthood>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023.

*Mathew and Tay Melvins, Commentary: More Paternity Leave is Promising, but Singapore could be so much Bolder*, terdapat dalam <https://lkyspp.nus.edu.sg/ips/publications/details/commentary-more-paternity-leave-is-promising-but-singapore-could-be-so-much-bolder>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023.

*Mehulika Sitepu, Hari Ibu: Ekonomi Indonesia bisa lebih makmur jika para ibu tidak berhenti bekerja*, terdapat dalam <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42428508>. Terakhir diakses tanggal 16 Juni 2023.

*More than 120 Nation Provide Paid Maternity Leave*, terdapat dalam [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008009/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008009/lang--en/index.htm). Terakhir diakses tanggal 24 Juni 2023.

*Nisha Rahim, DPM Lawrence Wong Calls on more Employers to Offer Additional Paternity Leave*, terdapat dalam <https://sg.news.yahoo.com/awrence-wong-more-employers-offer-additional-paternity-leave-140038393.html>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023.

*Outline of the Act on Childcare Leave/Caregiver Leave*, terdapat dalam [https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02\\_en.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02_en.pdf). Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023.

*Paid Parental Leave*, terdapat dalam <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Parental Leave Best Practice Guide, Fair Work Ombudsman Australian Government*, terdapat dalam <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/best-practice-guides/parental-leave>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023.

*Paternity Allowance*, terdapat dalam <https://www.kela.fi/paternity-allowance>. Terakhir diakses tanggal 22 Juli 2023.

*Paternity Leave by Country—10 of the Best Policies*, terdapat dalam <https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/paternity-leave-by-country>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Paternity Leave*, terdapat dalam <https://irblaw.com.sg/learning-centre/paternity-leave/>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Paternity Leave*, terdapat dalam <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023.

*Pengertian Ijarah, Dasar Hukum, Rukun dan Syarat-Syaratnya, Pembayaran Upah dan Sewa, Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah, Pengembalian Sewaan*, terdapat dalam <https://an-nur.ac.id/pengertian-ijarah-dasar-hukum-rukun-dan-syarat-syaratnya-pembayaran-upah-dan-sewa-pembatalan-dan-berakhirnya-ijarah-pengembalian-sewaan/>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023.

*Peran Suami bagi Istri Menyusui*, terdapat dalam <https://www.klikdokter.com/ibu-anak/ibu-menyusui/peran-suami-bagi-istri-menyusui>. Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2023.

*Persentase Rumah Tangga menurut Provinsi, Jenis Kelamin Kepala Rumah tangga yang Bekerja, dan Daerah Tempat Tinggal, 2009-2022*, terdapat dalam <https://www.bps.go.id/statictable/2012/04/19/1606/persentase-rumah-tangga-menurut-provinsi-jenis-kelamin-kepala-rumah-tangga-krt-yang-bekerja-dan-daerah-tempat-tinggal-2009-2022.html>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022*, terdapat dalam <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023.

*Ponale Sanctie*, Terdapat dalam [https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Ponale\\_sanctie](https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Ponale_sanctie). Terakhir diakses tanggal 21 Juni 2023.

*Postpartum Depression dan Baby Blues, Lebih Parah yang Mana?*, terdapat dalam <https://www.halodoc.com/artikel/postpartum-depression-dan-baby-blues-lebih-parah-yang-mana>. Diakses terakhir 23 Juli 2023.

*Psikolog UGM Beberkan Dampak Minimnya Keterlibatan Ayah dalam Pengasuhan*, terdapat dalam <https://ugm.ac.id/id/berita/23757-psikolog-ugm-beberkan-dampak-minimnya-keterlibatan-ayah-dalam-pengasuhan/>. Terakhir diakses tanggal 23 Juli 2023.

*Puan Maharani: Lewat RUU KIA, Negara Wajib Beri Bantuan Gizi Bagi Ibu dan Anak Kurang Mampu*, terdapat dalam <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39769/t/>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Related Questions*, terdapat dalam <https://www.mom.gov.sg/faq/paternity-leave/am-i-eligible-for-paternity-leave-as-a-pr-or-a-foreigner-working-in-singapore>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023.

*RUU tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak*, terdapat dalam <https://www.dpr.go.id/uu/detail/id/308>. Terakhir diakses pada 28 Juli 2023.

*Sri Wijayanti Eddyono, Hak Asasi Perempuan dan Konvensi CEDAW*, terdapat dalam <https://referensi.elsam.or.id/2014/09/hak-asasi-perempuan-dan-konvensi-cedaw/>. Terakhir diakses tanggal 23 Juni 2023.

*Statistics Canada Parental Leave, 1997 to 2022*, terdapat dalam [https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/14-28-0001/2023001/article/00009-eng.pdf?st=YA\\_NDAbc](https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/14-28-0001/2023001/article/00009-eng.pdf?st=YA_NDAbc). Terakhir diakses tanggal 21 Juli 2023.

*Surat Al-Qashash Ayat 26*, terdapat dalam <https://tafsirweb.com/7076-surat-al-qashash-ayat-26.html>. Terakhir diakses tanggal 24 Juli 2023.

*TafsirWeb*, terdapat dalam <https://tafsirweb.com/9783-surat-al-hujurat-ayat-13.html>. Terakhir diakses pada 13 Juli 2023.

*The Forgotten Origins of Paid Family Leave*, terdapat dalam <https://www.nytimes.com/2019/11/29/opinion/mothers-paid-family-leave.html>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Three Months of Paid Leave to Fathers under National Paternity Benefit Bill, Soon to be Introduced In India*, terdapat dalam <https://www.indiatoday.in/education-today/gk-current-affairs/story/three-months-paid-paternity-leave-unicef-1261417-2018-06-15>. Terakhir diakses tanggal 27 Juni 2023.

*Turunkan Angka Kematian Ibu melalui Deteksi Dini dengan Pemenuhan USG di Puskesmas*, terdapat dalam <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20230115/4842206/turunkan-angka-kematian-ibu-melalui-deteksi-dini-dengan-pemenuhan-usg-di-puskesmas>. Terakhir diakses tanggal 15 Juni 2023.

*Unilever Perpanjang Paternity Leave Hingga 3 Minggu untuk Pegawainya*, terdapat dalam <https://www.unilever.co.id/news/press-releases/2018/paternity-leave-2018/>. Terakhir diakses 28 Juli 2023

*What We Know About Paternity Leave*, terdapat dalam <https://ifstudies.org/blog/what-we-know-about-paternity-leave->. Terakhir diakses tanggal 22 Juni 2023.

*Where do Father Get More Leave*, terdapat dalam [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_241699/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang--en/index.html). Terakhir diakses 25 Juni 2023.

育児・介護休業法について, terdapat dalam <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>. Terakhir diakses tanggal 20 Juli 2023.

外国人も利用できる「産前産後の休暇・育児休業制度」, terdapat dalam <https://lighthouse88.com/foreigner-consultation/maternity-and-childcare-leave/>. Terakhir diakses tanggal 26 Juli 2023.

「パパ休暇」の内容や取得条件とは。通常の育児休業との違いを解説, terdapat dalam <https://jp.indeed.com/求人広告/c/info/detail-and-requirement-of-dad-leave#:~:text=パパ休暇は、対象と,書>を発行します. Terakhir diakses tanggal 28 Juli 2023.

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



FAKULTAS  
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 7070222  
E. fh@uii.ac.id  
W. law.uoi.ac.id

### **SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI**

No. : 440/Perpus-S1/20/H/X/2023

*Bismillaahirrahmaanirrahaim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**  
NIK : **001002450**  
Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : FARAH FAUDYANINDITA CIPTAHUTAMA  
No Mahasiswa : 19410023  
Fakultas/Prodi : Hukum  
Judul karya ilmiah : STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI  
MENDAMPINGI ISTRI MELAHIRKAN  
(PATERNITY LEAVE) INDONESIA DENGAN  
BEBERAPA NEGARA.

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **20.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 Oktober 2023 M  
17 Rabbiul Awwal 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md